



## 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

정책학 석사학위 논문

부모의 소득과 학력에 따른 구직  
이전의 근로활동 경험이 청년 취업  
고용 형태에 미치는 영향 연구

2018년 2월

서울대학교 행정대학원  
행정학과 정책학 전공  
유 재 은

부모의 소득과 학력에 따른 구직  
이전의 근로활동 경험이 청년 취업  
고용 형태에 미치는 영향 연구

지도교수 이 석 원  
이 논문을 정책학석사학위논문으로 제출함

2017년 9월

서울대학교 행정대학원  
행정학과 정책학 전공  
유 재 은

유재은의 석사학위논문을 인준함  
2017년 12월

위 원 장	<u>노 경 수</u>	(인)
부 위 원 장	<u>최 태 현</u>	(인)
위 원	<u>이 석 원</u>	(인)

## 국문초록

한국 노동시장의 현 문제점들로 이분화 된 노동시장구조, 내부 노동시장 진입의 어려움, 비정규직의 증가 등을 꼽을 수 있다. 특히, 청년층은 이러한 상황에서 비정규직이라는 불안정한 노동시장에 노출되어 있는데, 지속적으로 실업과 취업이 반복되는 분절된 노동시장 위협에 빠지기 쉽고, 안정적인 노동시장으로의 이행 등의 어려움이 수반되고 있는 실정이다. 이러한 상황들로 인해 ‘청년들의 근로빈곤 현상’ 문제가 가중되고 있다. 즉, 현재 상황에서 청년들은 노동시장에 진입할 때, 낮은 임금이나 불안정한 고용형태에 마주하게 된다는 점에서 청년층의 안정적인 고용형태에 미치는 영향을 파악하는데 본 연구의 목적이 있다.

구체적으로 청년층의 안정적인 일자리로의 이행에 미치는 영향을 살펴보기 위해, 청년층이 취업할 때 작용할 수 있는 1차적 요인을 부모소득과 부모학력으로 보고, 부모소득과 부모학력이 취업 고용 형태에 미치는 영향과 고용보험의 제공 유무에 미치는 영향을 실증적으로 검증하였다. 검증을 통해 청년층이 노동시장에서 세대 간 이동, 그리고 부의 대물림 현상이 발생하고 있는 지를 살펴보면, 부모소득이 높을수록 또는 부모학력이 높을수록 해당 청년이 정규직의 고용형태로 취업하고, 근로자에게 고용보험을 제공하는 직장으로 취업할 확률의 증감을 분석하였다.

이와 더불어, 2차적인 요인으로서 인턴과 아르바이트를 매개변수로 활용하여, 부모소득과 부모학력이 청년층의 안정적인 일자리로의 이행에 미치는 영향을 살펴보았다. 선행연구는 부모소득이 높을수록, 부모학력이 높을수록 자녀에게 자원을 투자할 확률이 높아진다는 점을 규명하였다. 이에, 인턴 기회 역시 취업시 유리하게 작용할 요인으로 예상되어 인턴 경험이 안정적인 일자리에 정(+)-방향의 영향을 미치는지를 분석하였다.

이와 반대로, 아르바이트는 부모소득이 높을수록 또는 부모학력이 높을수록 아르바이트를 경험할 가능성이 낮아지는 경향이 있다. 아르바이트를 경험하는 경우에 학업과 대학생활에 부정적인 영향을 미치기 때문이다.

결국 매개변수는 독립변수인 부모소득과 부모학력, 그리고 종속변수인 안정적인 고용형태와 제도적 보장을 받는 고용보험으로의 연결고리를 이 어준다. 이 매개변수를 통해 독립변수-매개변수-종속변수로 이어지는 간 접효과와 독립변수-종속변수의 직접효과를 비교하는 과정을 분석하고자 한다.

이에 본 연구는 성별, 연령, 본인학력과 같은 인구사회학적 요인과 사 업체 규모 같은 직장의 요인을 배제하고 부모소득과 부모학력이 청년 노 동시장에서의 취업 고용 형태와 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행에 미치는 영향을 파악하였다. 더 나아가, 부모소득과 부모학력이 청년들의 구직 이전에 경험한 근로 활동인 인턴이나 아르바이트의 경험에 미치는 영향에 따라 취업 고용형태 및 고용보험의 가입 유무에 어떤 영향을 미 치는지 살펴보았다.

분석 자료는 한국고용정보원과 고용노동부가 실시한 ‘2014년 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey)’ 데이터틀 사용하여 진행하였다. 부모소득과 부모학력을 독립변인으로 설정하였고 종속변인은 정규직과 비정규직의 고용형태, 고용보험 가입 유 무로 매개변인은 인턴 경험 유무와 아르바이트 경험 유무로 설정하였다.

분석 방법으로는 구조방정식 모델(structural equation model) 중 매개 효과 모형(mediation model)을 사용하였다. 분석 결과, 부모소득이 높을 수록 또는 부모학력이 높을수록 정규직의 일자리 형태에 취업하여 근무 할 확률이 높아졌으며, 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 확률이 높 아졌다.

인턴과 아르바이트를 통한 매개효과 분석에서는 부모소득이 높을수록 또는 부모학력이 높을수록 아르바이트를 경험할 확률이 감소하고 인턴을 경험할 확률이 증가하였다. 또한 인턴을 경험할수록 정규직에 근무할 확 률이 높아졌으며 고용보험에 가입한 직장에 근무할 확률이 높아졌다. 그 리고 아르바이트를 경험할수록 정규직의 고용형태에 근무할 확률과 고용 보험에 가입한 직장에 근무할 확률이 낮아지는 것으로 나타났다.

마지막으로 응답자들의 부모소득, 부모학력의 평균과 분산이 인턴과

아르바이트 경험 유무에 따라 얼마나 달라지는지를 분석하였다. 그 결과 부모소득이 높을수록 부모학력이 높을수록 인턴을 더 많이 하고 있었으며, 아르바이트를 할수록 부모소득과 부모학력이 낮은 것으로 나타났다.

본 연구를 통해 부모소득과 부모학력이 근무하는 직장의 고용형태와 고용보험 가입 유무에 얼마나 영향을 미치는 지를 알아보았고, 인턴과 아르바이트의 매개 효과가 고용형태와 고용보험 가입 유무에 미치는 영향을 알아보려고 분석하는데 본 연구의 의의가 있다. 이를 통해 실증적으로 부모소득과 부모학력이 근무하는 직장의 고용형태와 고용보험 가입 유무에 영향을 미치고 있으며, 인턴과 아르바이트의 매개 효과가 고용형태와 고용보험 가입 유무에 영향을 끼친다는 것을 검증하였다.

주요어 : 부모소득 및 부모학력, 인턴 및 아르바이트, 정규직, 고용보험,  
구조방정식, 매개효과

학번 : 2016 - 24377

# 목 차

제 1 장 서론 .....	1
제 1 절 연구 배경 .....	1
제 2 절 연구 목적 및 필요성 .....	4
제 2 장 이론적 논의와 선행 연구 검토 .....	8
제 1 절 세대간 이전 .....	8
1. 빈곤의 세습 .....	8
2. 노동시장으로의 이행에 관한 논의 - ‘세습경제’를 중심으로 ...	10
2.1 이행노동시장이론 .....	10
2.2 지위획득이론 .....	11
2.3 구조적 접근 .....	12
2.4 문화자본이론 .....	14
제 2 절 노동시장 현황 .....	14
1. 청년층의 노동시장 .....	14
1.1 한국 노동시장에서 청년의 현실 .....	14
1.2 청년 노동시장의 현황 .....	16
2. 고용형태(정규직/비정규직) 관련 논의 .....	20
3. 고용보험 관련 논의 .....	24
제 3 절 구직 이전의 근로형태에 관한 논의 .....	27

1. 인턴(경험 및 교육형) .....	27
2. 아르바이트(생계형) .....	32
제 4 절 소결 .....	35
 <b>제 3장 연구 가설 및 연구 설계 .....</b>	<b>37</b>
제 1 절 연구 가설 .....	37
1. 가설의 설정 .....	37
제 2 절 연구 설계 .....	39
1. 분석 자료 및 표본 .....	39
2. 연구 모형 .....	41
3. 변수 설정 .....	43
3.1 종속변수 .....	43
3.2 독립변수 .....	44
3.3 매개변수 .....	45
4. 분석 방법 .....	46
 <b>제 4장 분석 결과 .....</b>	<b>48</b>
제 1 절 기술통계 .....	48
제 2 절 회귀분석결과 - 매개효과 .....	50
1. 회귀분석 모형 .....	50
2. 고용 형태 결정 요인 분석결과 .....	51



3. 고용보험 가입 유무 결정요인 분석결과 .....	60
4. 인턴과 아르바이트 경험 유무 그룹 분석 .....	68
4.1 부모소득 및 부모학력과 고용 형태 .....	68
4.2 부모소득 및 부모학력과 고용보험 가입 유무 .....	76
 제 5장 결론 .....	 83
제 1 절 분석결과의 요약 .....	83
제 2 절 결론 및 정책적 함의 .....	86
제 3 절 연구의 한계 및 향후 과제 .....	88
 참고문헌 .....	 91
 Abstract .....	 102

## 표 목 차

[표 2-1] 연령대별 비정규직 규모 변화 .....	18
[표 2-2] 청년층의 첫 일자리 근로형태 .....	19
[표 2-3] 임금근로자의 고용보험 가입률 .....	24
[표 2-4] 희망기업의 채용기준 .....	28
[표 2-5] 인턴십의 개념적 정의 .....	30
[표 2-6] 아르바이트의 개념적 정의 .....	32
[표 3-1] 연구대상자의 인구사회학적 특성 .....	41
[표 3-2] 변수 구성 .....	46
[표 4-1] 변수들의 기술통계 .....	48
[표 4-2] 독립변수 간 상관관계 분석 및 검정 .....	49
[표 4-3] 정규직 고용형태 로짓분석 결과 .....	52
[표 4-4] 정규직 고용형태 로그 승산비 계측 결과 .....	53
[표 4-5] 인턴 경험 유무 로짓분석 결과 .....	54
[표 4-6] 인턴 경험 유무 로그 승산비 계측 결과 .....	54
[표 4-7] 아르바이트 경험 유무 로짓분석 결과 .....	56
[표 4-8] 아르바이트 경험 유무 로그 승산비 계측 결과 .....	57
[표 4-9] 고용보험 고용형태에 따른 로짓분석 결과 .....	59
[표 4-10] 고용보험 고용형태에 따른 로그 승산비 계측 결과 ...	60
[표 4-11] 가설 채택 유무 판별과 근거 .....	64
[표 4-12] 네 그룹의 고용형태 간 부모소득과 부모학력의 평균 비교 .....	67
[표 4-13] 네 그룹의 설명변수와 고용형태 ANOVA 검정 .....	69
[표 4-14] 네 그룹 더미 활용한 고용형태 로짓분석 결과 .....	70
[표 4-15] 네 그룹의 고용보험 가입 유무 간 부모소득과 부모학력 평균 비교 .....	73
[표 4-16] 네 그룹의 설명변수와 고용보험 가입 유무 ANOVA 검정 .....	74

[표 4-17] 네 그룹 더미를 활용한 고용보험 가입 유무 로짓분석 결과 .....	76
---	----

## 그 립 목 차

[그림 2-1] 청년층 고용률 추이 .....	17
[그림 2-2] 청년층 실업률 추이 .....	17
[그림 2-3] 고용보험 피보험자수 및 상실자수 현황 .....	25
[그림 3-1] 대상자 선정과정 .....	40
[그림 3-2] 고용 형태 연구 모형 .....	42
[그림 3-3] 고용보험 가입 여부 연구 모형 .....	43
[그림 4-1] 부모 소득과 인턴 경험 유무가 정규직 고용형태에 미치는 영향 .....	55
[그림 4-2] 부모 학력과 인턴 경험 유무가 정규직 고용형태에 미치는 영향 .....	55
[그림 4-3] 부모 소득과 아르바이트 경험 유무가 정규직 고용형태에 미치는 영향 .....	57
[그림 4-4] 부모 학력과 아르바이트 경험 유무가 정규직 고용형태에 미치는 영향 .....	58
[그림 4-5] 부모 소득과 인턴 경험 유무가 고용보험을 제공하는 직장 근무에 미치는 영향 .....	61
[그림 4-6] 부모 학력과 인턴 경험 유무가 고용보험을 제공하는 직장 근무에 미치는 영향 .....	61
[그림 4-7] 부모 소득과 아르바이트 경험 유무가 고용보험을 제공하는 직장 근무에 미치는 영향 .....	62
[그림 4-8] 부모 학력과 아르바이트 경험 유무가 고용보험을 제공하는 직장 근무에 미치는 영향 .....	62

# 제 1 장 서론

## 제 1 절 연구 배경

미국 사회의 ‘아메리칸 드림’에 대한 기대는 더 이상 존재하지 않는 신화 속 이야기가 되었다. 2012년 대통령 경제자문회의 의장이었던 앨런 크루거(Alan Krueger)는 대통령 경제보고서(Economic Report of the President, 2012)에서 아메리칸 드림에 대한 믿음을 증식시키는 연구 결과를 보여주었다. 미국은 그간 높은 세대간, 사회적 이동성을 보이며 기회의 땅이라고 여겨져 왔다. 그러나 부모세대 소득이 자식세대 소득에 미치는 영향으로 측정한 소득탄력성의 영향이 작으면 계층 이동성이 크고, 영향이 크면 계층 이동성이 작은 것으로 나타낸 연구에 따르면, 노르웨이, 핀란드 등 소득불평등이 낮은 국가에서는 계층 이동성이 크고, 선진국이지만 소득불평등이 큰 미국은 계층 이동성이 낮았으며, 브라질, 칠레 등 불평등이 매우 큰 국가에서의 계층 이동성은 매우 낮은 것으로 드러났다. 이러한 연구 결과는 계층 상승의 상징인 소셜 위대한 개츠비의 이름을 딴 ‘위대한 개츠비 곡선’으로 설명되었다. 미국 사회는 소득불평등이 심하더라도, 누구나 열심히만 하면 원하는 것을 이룰 수 있는 계층 이동이 활발한 사회였기 때문에 누구에게나 ‘아메리칸 드림’이라는 꿈을 꿀 수 있었다. 하지만 이제는 아니다. 불가능한 현실이 된 것이다.

한국 사회도 이와 별다른 차이가 없다. 이제는 ‘개천에서 용난다’가 아닌 ‘부모 통장에서 용난다’라는 유행어가 생겨날 만큼 한국사회도 소득불평등의 심각성과 고착화된 세대간이동의 현실을 우려해야할 시점으로 전환되고 있다. 국가장학금 신청자 소득분위 현황에 따르면 한국의 서울대, 고려대, 연세대, 일명 ‘SKY 재학생’ 10명 가운데 7명은 국가장학금이 필요 없는 것으로 나타났다. 국가장학금을 아예 신청하지 않은 학생과 국가장학금 신청자 중 차상위 계층인 9, 10분위의 인원을 합산하면, 전체 학생의 73.1%인 반면 저소득층인 기초생활수급자에서 2분위 계층은 전체 학생의 11.4%에 불과하였다(교육부·한국장학재단, 2016). LG경제연구

원이 2015년 20대 청년들을 대상으로 한 조사에 따르면 부유층과 빈곤층 갈등의 심각성에 대한 인식을 묻는 조사에서 한국 국민 86%가 ‘갈등이 심각하다’라고 응답한 것으로 보아 한국 청년들은 빈부격차에 대해 심각하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 일명 ‘금수저’, ‘흙수저’, ‘헬조선’ 등의 용어들이 등장하고 있는 배경에 적용하여 보면, 이러한 ‘세습경제’ 사회상에서는 아무리 ‘노오력’을 해도 세대간 이동을 할 수 없다는 안타까운 인식이 저변에 존재하는 것으로 설명할 수 있다.

이처럼 한국 사회의 빈부·계층간 격차에 따른 영향은 한국 청년 노동시장에서의 세대간 이동 측면에도 쉽게 찾아볼 수 있다. 먼저 한국 청년층의 어려운 노동시장 현실을 살펴보면, 청년실업률은 2017년 5월 기준 9.8%, 청년실업자 43만 3천 여 명으로 역대 최고수준을 보였다. 약 10년 전인 2007년 5월 기준 7.0%, 2012년 5월 기준 8.0% 수준의 수치와 비교할 때 높은 수준으로 증가하고 있다(통계청, 2017). 한국 전체 실업률이 2017년 5월을 기준으로 3.6%인 수치와 대비해도 청년층의 실업 문제가 심각하다는 점을 확인할 수 있다. 통계청에 의하면 실업의 기준을 근로능력과 의사가 있음에도 불구하고 취업을 하지 못한 상태라고 정의하기 때문에 NEET족<sup>1)</sup> 등 지속적인 구직 실패로 구직을 포기한 청년층, 즉 비경제활동인구에 대한 상황까지 포함되지 않은 통계인 점을 고려한다면 청년 실업 층의 범위는 더 넓어질 수 있다.

뿐만 아니라, 통계청이 발표한 실업률 수치에 비해 청년층이 체감하고 있는 실업률은 훨씬 높은 수준이라는 의견도 있다. 현대경제연구원(2016)에 따르면 경계 실업자, 불완전 취업자 등을 포함해 2016년 청년 체감 실업률은 34.2%인 것으로 높은 수준이었다.

비정규직 문제도 간과할 수 없는 심각한 문제임에 분명하다. 최근 경제위기 속 불안정한 노동시장에서 나타난 현상 중 하나가 비정규직 고용의 증가 추세이기 때문이다. 2016년 8월 기준으로 15~24세 남성 임금노동자 가운데 비정규직의 비중은 2003년 45.6%에서 52.5%로 6.9%포인트

---

1) Not in Employment, Education or Training의 줄임말로 취업을 하지 않았고, 교육 및 직업 훈련도 받지 않으며, 심지어 구직 의지도 없는 청년 무직자를 의미하는 신조어임

상승했고, 여성 비정규직 비중 역시 36.4%에서 47.1%로 10.7%포인트 늘어났다(한국노동연구원, 2016). 특히, 비정규직 일자리는 근로자의 소득과 복지, 고용보험 등을 고려했을 때 근로자 삶의 질을 보장할 수 없어 완전한 고용형태를 갖춘 양질의 일자리를 원하는 청년층에게 반드시 해결책이 필요한 문제이다.

이처럼 비정규직 고용이 늘어나거나 불안정적인 고용 상황이 지속된다면 향후 정규직이나 안정적인 직장을 갖는 것과 비교할 때 결국 소득 격차가 늘어나게 되고 계층화되어 한국 노동시장의 이중구조화와 근로빈곤 증가현상을 초래하는 결과를 낳을 수밖에 없다(김교성·반정호, 2004; 방하남 외, 2002; 송호근, 2002; 이병희·정재호, 2002). 한국은 고령사회로 접어들고 젊은 세대들의 노인 부양률이 높아지는 흐름에서, 청년층이 향후 상대적으로 오랜 기간 경제 활동을 활발히 해야 하고 국가 경쟁력 제고의 산물이 청년 계층이라는 점을 감안했을 때, 청년층이 안정적인 취업 형태의 고용으로 이어져 제 구실을 해야 한다는 점을 간과할 수 없을 것이다.

이처럼 취업을 했다 하더라도 청년들이 원하는 양질의 일자리는 한정되어 있어 노동시장 첫 진입시 낮은 임금과 불안정한 고용형태에 마주하게 되고 안정적인 일자로의 이행이 어려운 상황이 발생함으로써 청년들의 근로빈곤 문제가 제기되고 있다. 변금선(2012)은 정규직일수록, 취업상태를 유지할수록 청년빈곤에서 벗어날 가능성이 낮아진다고 주장하지만, 부모의 사회적·경제적 배경에 따라 청년층의 노동시장 진입시 안정적인 고용형태로의 이행이 이뤄진다면 빈곤의 세습, 세대간 이동으로 인하여 앞서 기술한 ‘아메리칸 드림’과 ‘개천에서 용난다’의 경우는 찾을 수 없는 안타깝지만 불가피한 상황이 지속되는 것이다.

이에 본 연구는 청년 계층이 대학 졸업 이후 안정적인 노동시장으로의 이행과 관련하여, 부모 소득이 청년의 안정적인 취업 형태에 어떤 영향을 미치는지 확인함으로써 세대간 이동 및 세습에 대한 유의미한 결과를 밝히고자 한다. 궁극적으로 청년 개인의 노력이 아닌 이 청년들의 안정적인 취업 형태에 미치는 영향을 확인 하는 것이며, 매개 효과로 작용할

수 있는 구직 전 청년의 근로활동이 고용 형태에 미치는 영향에 대해서도 유의미한 결과를 나타내는지 파악하려고 한다. 청년층의 개인적 특성(연령 및 성별 등)이 노동시장에 안정적인 진입에 미치는 영향력을 통제하고도 의 영향력이 유의한지 보는 것은 불안정한 고용과 노동시장 진입의 어려움, 양질의 일자리 부족 등 청년 일자리에 관한 뉴스가 주요 이슈로 매일같이 보도되고 ‘N포 세대’가 청년 취업을 대표하는 신조어로 부상하고 있는 현 시점에서 유의미하고 흥미로운 과정이 될 것이다.

## 제 2 절 연구 목적 및 필요성

과거의 완전고용 시대는 무너지고 2% 미만의 저조한 경제성장의 상황과 마주한 한국은 고실업과 고용난, 이중 노동시장구조의 형성과 내부 노동시장 진입의 어려움, 비정규직의 증가가 중요한 사회 문제로 논의되고 있다(이병훈, 2002; 손혜경, 2009). 청년층은 이러한 상황에서 노동시장의 불안정한 지위에 노출되어 실업과 취업이 반복되는 분절된 노동시장의 위험에 빠지기 쉽고, 재취업에 노력하더라도 노동시장으로의 이행에 어려움을 겪게 된다. 이처럼 청년층은 일자리의 양극화, 안정적이지 않은 노동 환경, 취업난, 임금수준의 차별 등으로 어려움을 호소한다.

안정적인 일자리를 선호하고 양질의 일자리를 기대하지만 더 차가운 체감실업률만을 느끼는 청년들을 위하여, 이렇게 얼어붙은 노동시장 현실에 대한 지속적인 논의와 고찰이 필요한 시점임이 분명하다. 무엇보다 청년층은 다른 연령층에 비해 노동시장에서의 불안정한 지위와 청년 실업이라는 위험에 항시 노출되어 있고, 이에 따라 청년층은 안정적인 고용형태로의 이행과 효과적인 사회안전망으로써의 제도적 보장이 함께 이뤄져야 한다는 부분에서 논의할 가치가 충분하다.

청년층의 노동시장과 관련된 기존 연구들을 살펴보면, 주로 학교에서

노동시장으로의 이행과 관련된 논의가 많이 이뤄져왔고(권혁진·유호선, 2011; 반정호·김경희·김경휘, 2005; 이계형, 2008; 장상수, 1999; 장원섭, 2001), 노동시장에서 소득수준 및 안정적인 양질의 일자리로의 이행에 영향을 미치는 요인을 대부분 청년의 성별과 연령, 학력 등으로 보는 논의가 주를 이룬다. 그러나 취업난과 실업난을 겪으며 노동시장 진입의 어려움과 불안정적인 일자리로의 이행 등으로 힘들어하는 청년층에 초점을 맞춘 연구의 필요성이 지속적으로 조명되고 있으나, 아직은 부족한 상황이다.

무엇보다 청년층이 노동시장에서 호소하는 부분은 일명 ‘수저계급론’으로 대변할 수 있는데, 부모 및 가족 배경이 청년 일자리까지 미치는 영향인 것으로 해석할 수 있다. 이미 경제적·사회적 측면에서 빈곤의 세습과 관련된 논의는 다양한 관점에서 이뤄지고 있다(김교성·반정호, 2004; 김위정, 2007; 김희삼, 2009; 노혜진, 2012; 방하남·김기현, 2001; 석상훈, 2007; 윤형호·김성준, 2009; 이상은, 2008; 최지은·홍기석, 2011). 그러나 청년층의 노동시장 이행과정에서 소득이 높은 부모가 그렇지 못한 부모에 비하여 교육 등 매개 요인으로의 투자 가능성이 높아짐에 따라 빈곤의 세습이 전이된다는 연구, 다시 말해 청년층의 노동시장에서도 부모의 영향력이 여러 가지 자본투입에 의한 결과로 나타난다는 연구는 제한적으로 존재한다.

이에 따라 본 연구는 성별, 연령 등과 같은 요인의 영향력을 배제하고 부모소득이 청년 노동시장에서의 취업 고용 형태에 유의미한 영향을 미치는지를 밝히고자 한다. 개인 특성을 넘어 부모 소득이 취업형태에 미치는 영향을 파악할 뿐만 아니라, 부모 소득이 청년들의 구직 이전 경험한 근로 활동, 인턴이나 아르바이트의 경험에 미치는 영향에 따라 어떻게 청년들의 취업 고용 형태에 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

취업 고용 형태를 파악하기 위하여 본 연구는 청년층이 노동시장에서 양질의 일자리로의 이행이 원활하게 이뤄지고 있는지를 살펴볼 것인데, 양질의 일자리는 청년 실업 등과 같은 청년 노동시장에서의 위험성을 보장해줄 수 있는가에 대한 안정적인 일자리 인지 파악해볼 것이다. 이를



위해, 청년층의 정규직으로의 이행과 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행이 이루어질 때 부모 소득이 미치는 직접적인 영향뿐만 아니라, 부모 소득이 인턴과 아르바이트 활동에 미치는 영향을 파악하여 안정적인 고용형태로의 이행에 유의미한 영향을 미치는지 분석할 것이다.

구체적으로 설명하자면 청년층이 취업 시 작용 할 수 있는 1차적인 요인을 부모 소득으로 보고, 부모 소득이 취업 고용 형태에 어떤 영향을 미치는지 실증적으로 검증할 것이다. 검증을 통하여 청년층이 노동시장에서 세대간 이전, 부의 대물림 현상이 발생하고 있는지 살펴봄으로써, 부모 소득이 높을수록 해당 청년이 정규직의 고용형태로 취업하고 근로자에게 고용보험을 제공하는 직장에 취업할 확률이 높음을 밝히고자 한다.

이와 더불어, 2차적인 요인으로서 인턴과 아르바이트를 매개변수로 활용하여 부모 소득이 청년층의 안정적인 일자리로의 이행에 미치는 영향을 살펴볼 것인데, 부모 소득이 높을수록 자녀에게 자원을 투자할 확률이 높아진다는 흔한 가정에 입각하여, 인턴에 대한 기회 역시 더욱 유리하게 작용할 것으로 예상하고, 인턴 경험이 안정적인 일자리에 정방향의 영향을 미치는지를 규명하고자 한다. 반대로, 아르바이트는 부모 소득이 높을수록 아르바이트를 경험 할 확률이 낮아지고, 아르바이트를 경험하는 경우에 학업과 대학생활에 미치는 부정적인 요인들을 감안하여 진로나 경험 탐색 등의 인턴제도에 참여한 경우에 비해 안정적인 일자리로의 이행에 부정적인 영향을 미치는가에 대한 분석도 수행할 것이다. 즉, 매개변수는 독립변수인 부모 소득과 종속변수인 안정적인 고용형태 및 제도적 보장을 받는 고용형태로의 연결고리를 이어주는 역할을 하게 되는데, 이 매개변수를 통하여 독립변수-매개변수-종속변수로 이어지는 간접효과와 독립변수-종속변수의 직접효과를 비교하는 과정에서 유의미한 결과를 얻고자 한다.

이처럼 부모의 소득과 학력에 따라 부모가 갖는 자원들이 상이하고, 상이한 자원들이 자녀의 인적 자원 등 다양한 부분에 영향을 미침으로써 청년층의 노동시장에 영향을 미칠 것이라는 연구가 필요한 가운데 ① 부

모의 소득에 따라 청년층의 안정적인 노동시장으로의 이행에 미치는 영향을 파악하고 ② 매개요인으로 청년층이 취업 이전의 인턴이나 아르바이트와 같은 근로활동이 미치는 간접적인 효과를 규명해보고자 하는데 연구 목적이 있다. 특히, 이러한 연구 분석과정에서 소득이 낮은 부모의 청년층이 안정적인 일자리로의 이행이 보다 원활하게 이뤄질 수 있도록 교육적 지원과 인턴활동의 기회 및 프로그램 제공, 사회안전망으로써의 보다 체계적인 제도적 장치 등이 뒷받침되어 청년 정책 수혜자의 사각지대가 발생하지 않도록 정책적 함의를 찾는 데 연구의 의의를 더할 것이다.

또한, 실질적으로 한국사회의 청년 실업 등의 청년층 노동시장 문제는 사회적·정치적·경제적 등 다양한 사회적·시대적 배경 및 함의에 따른 여러 문제들이 결부되어 있다는 점을 미리 염두 하여, 본 연구에서는 한국사회가 안고 있는 청년 노동시장 이슈에 영향을 미치는 사회적 내용(social content)을 간과하지 않는 계량화 연구를 수행함을 밝힙니다.

## 제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토

### 제 1 절 세대간 이전

#### 1. 빈곤의 세습

산업화에 따른 평등한 기회가 계층간 이동을 원활하게 만들어줄 것이라는 기대에 반해, 여전히 세대간 이동이 원활하지 않고 오히려 부모의 사회적·경제적 지위가 자녀에게 영향을 미친다는 연구(Blanden and Gregg, 2004; Bloome, 2014; Björklund and Jäntti, 2009; Corak, 2013; Corcoran, 1995; Esping-Andersen, 2015; Musik and Mare, 2006; Piketty, 2000)가 많이 있다. 부모의 저학력과 불안정한 직업적 지위가 자녀의 빈곤 세습에 영향을 미치는 요인으로 나타났고(Blanden and Gregg, 2004; Blanden and Gibbons, 2006; Musik and Mare, 2006), 부모 소득이 자녀에 대한 투자로 이어지며 이는 자녀 소득으로 귀결된다는 ‘자본-투자-자본’이라는 경로 구조(Becker and Tomes, 1986; Piketty, 2000)로 빈곤의 세습을 분석하기도 한다.

국내에서 진행된 빈곤의 세대간 이전에 대한 연구를 보면, 부모의 빈곤이 자녀의 빈곤으로 이어진다는 논의(김위정, 2007; 석상훈, 2007; 이상은, 2008)가 있으며, 고소득 부모일수록 자녀의 근로소득이 높아질 가능성이 높아진다는 점을 예시하였다(장지연·양수경, 2007; 여유진, 2008; 임창규, 윤인진, 2011). 또한 고소득 부모일수록 자녀 교육 투자에 더 집중하게 되고 이는 자녀의 높은 소득에 영향을 미칠 수 있다는 점을 보여주는 연구들이 있는데(김희삼, 2009; 방하남·김기현, 2001; 안종범·전승훈, 2008; 우광호·안준기·황성수, 2010; 윤형호·김성준, 2009; 최은영, 2012; 최지은·홍기석, 2011), 높은 소득의 부모들이 소득 자원을 활용하여 자녀 교육 등에 더 많은 투자와 지원을 할 수 있음을 교육이라는 매개를 통하여 밝히고 있는 것이다. 이러한 부모의 투자에 따라 자녀는 상대적으로

높은 학력과 인적자본을 갖출 수 있고 이는 노동시장에서의 경쟁력으로 연결 될 수 있다.

교육이라는 매개 요소를 놓고 보았을 때, 전 세계적으로도 교육의 계층화와 불평등을 완화하고자 빈곤층과 저소득층을 위한 다양한 교육 정책을 시행하고 있는 추세임에도 불구하고, 심지어 높은 계층의 부모 배경이 교육 정책보다 더 큰 영향력을 발휘한다는 연구도 있다(Esping-Andersen, 2015). 평등한 교육을 제공하고자 하는 교육 시스템 만으로는 높은 계층의 부모가 제공하는 교육 수준 차이를 교정할 수 없다는 것이다(heckman and Lochner, 2000). 결국 풍부한 자원을 가진 부모가 제공하는 자녀 교육에 대한 투자는 결국 자녀에게 유리한 배경을 제공하게 되고, 상대적으로 그렇지 못한 가정의 자녀는 뒤처지게 되는 것이다(Corak, 2013). 이를 통해 부모의 영향력은 평등한 교육 제도를 마련하려는 다양한 교육 정책 시스템의 노력에도 불구하고 세대간의 이동 영향에 지속적인 영향력을 미치고 있는 것으로 해석된다.

이외에도 다양한 가족 배경 요인들이 자녀에게 영향을 미친다는 기존 연구들이 있다. 부모의 학력이 자녀의 학력에 영향을 미치는 연구(차종천, 1992; 장상수, 1999)를 비롯하여 세대간 이전이 자녀 학력을 매개로 이뤄진다는 연구 결과들도 있다(여유진, 2008; 이상은, 2008; Esping-Andersen, 2015). 부모의 소득수준이 자녀의 소득수준에 직접적인 영향을 미치는 대신 학력을 매개로 간접적인 영향을 미치는 것이다. 더 나아가 부친의 학력과 직업지위가 자녀 학력에 영향을 미치고, 이로 인해 자녀의 일자리에도 영향을 미친다는 연구(방하남·김기현, 2001)를 통하여 세대간 빈곤의 이전을 보여주기도 한다.

다수의 빈곤의 세대간 이전과 관련한 기존 연구들을 통하여, 세대간 소득, 직업지위, 학력 등의 이동성을 파악함으로써 빈곤의 세습 경향이 뚜렷하게 존재하고, 이러한 세습이 결국 불평등을 야기한다는 점을 확인할 수 있다. 세습 경향을 통해 가족 및 부모 배경이 자녀에게 유의미한 영향력을 미친다면 계층 간 불평등 정도가 심화되고, 자녀의 빈곤층 탈피는 개인적인 요인들도 극복하기 어렵다는 점을 파악할 수 있는 것으로

해석된다. 이에 따라 본 연구는 부모의 배경이 자녀의 환경과 인적자본에 대한 투자로 이어지고, 이를 통해 자녀 또한 높은 사회적 경제적 지위를 가질 수 있는 결과가 청년 노동시장에서 안정적인 고용 형태와 양질의 일자리 등으로 이행될 수 있다는 점에 주목함으로써 빈곤 세습으로 인한 청년의 불평등에 대하여 논의, 분석해 나갈 것이다.

## 2. 노동시장으로의 이행에 관한 논의 - ‘세습경제’를 중심으로

### 2.1 이행노동시장이론

Schmid(2006)의 이행노동시장이론을 살펴보면 생애 주기 동안 경험하는 노동시장에서의 이행을 다섯 가지로 나뉘볼 수 있다. ①교육과 고용 간 이행 ②고용관계(비정규직-정규직의 이행, 임금별 이행, 임금근로자와 자영업자의 이행 등) ③노동시장과 가족 책임간 이행 ④고용과 실업간 이행 ⑤고용과 퇴직간 이행이다. 이러한 각각의 이행 관계에서는 인적자본이나 소득 측면에서 위험이 발생할 수 있는데, 고용간의 이행 과정에서 일자리를 이동하거나 저임금 근로를 할 때 근로 빈곤의 문제와 소득 변동의 문제를 겪을 수 있는 것이다(Schimid, 2009).

이행노동시장이론에서의 핵심은 생애과정에 걸친 이행과 다양한 고용관계에 대해 주목하는데 이행노동시장이론은 초기의 이행이 후기 경험과 사건에 중요한 영향을 미치고 개인의 현재상황은 과거 선택이나 상황, 환경, 기회, 제약 등과 연결되기 때문에 경로 의존도를 관찰할 수 있다는 점이다(Klammer et al., 2008; Erhel, 2010).

특히 촉발사건(trigger events)이라고 불리는 생애과정에서 겪는 경험과 사건들은 향후 경력과 삶의 기회(life-chance)에 낙인효과(scarring effect)를 초래하는 인생과정의 사건(life-course event)이 될 수 있다(Gangle, 2008). 더 나아가 낙인효과의 관점에서 보았을 때 노동시장으로의 이행에서 임시직, 시간제 고용 등의 불안정한 고용형태 등이 촉발사

건으로 작용할 수 있다는 점에 주목할 만하다. 이러한 노동시장에서의 촉발사건들이 향후 노동시장의 재진입시 지속적인 불안정적인 고용 및 임금 축소 등의 위험요소로 작용할 수 있기 때문이다(Klammer et al., 2008; Gangle, 2008; Meager, 2008).

또한 성인이 된 이후의 교육 및 직업훈련보다 이전의 정규교육 및 초기교육이 자녀 소득과 일자리로의 이행에 영향을 미치는 것으로 나타나는데 이는 불안정적인 지위의 근로자들이 안정적인 지위를 갖는 근로자에 비해 훈련과 교육의 기회가 낮아져 노동시장에서의 근본적인 불평등이 있음을 지적할 수 있다(O'Connell, 2004).

따라서 이행노동시장이론은 촉발사건 및 낙인효과 등의 관점 등을 고려했을 때, 가족배경 및 부모의 사회경제적 지위로 인해 빈곤가구의 자녀의 경우 인적자본의 결핍으로 이어지고, 불안정한 일자리로의 이행 위험이 높아지며, 촉발사건으로 이어지는 이러한 위험들이 생애 노동시장 이행으로의 위험을 야기하게 됨을 강조한다. 특히, 청년 노동시장에서 고실업난과 취업난을 겪고 있는 한국 사회에 적용해 보았을 때, 안정적이고 제도적 보장을 받는 양질의 일자리로의 이행에서 촉발사건과 낙인효과들이 미치는 영향이 빈곤의 세대간 이전을 지속시킬 수 있다는 점에서 우려되는 부분이 많이 있을 것으로 예상된다.

## 2.2 지위 획득이론

교육이나 훈련 등을 통해 획득한 개인의 지식과 기술 등을 인간자본이라고 정의한다. 지위획득이론을 설명하기 이전에 먼저 인간자본론(Human capital theory)에 대하여 살펴보면, 노동시장으로의 이행에서 가장 중요한 요소는 인간자본이고(Becker, 1964; Schultz, 1961), 자녀가 받은 교육과 훈련에 따라 노동시장의 성패가 달라지며, 노동시장 이행이 성공적으로 이뤄지지 못하는 이유는 개인에게 있다고 설명한다(Rosenbaum, et al., 1990). Blau & Duncan(1969)이 말하는 지위획득모형(Status attainment models)에서도 인간자본론의 관점을 확인할 수 있는데, 귀속적 지위와 학력이 낮아도 교육에 따라 자녀는 높은 직업의 지위

와 학력을 가질 수 있기 때문에 교육을 통해 직업지위 및 학력 세습을 방지할 수 있다고 주장하는 부분이 있기 때문이다. 그러나 지위획득모형을 살펴보면, 귀속적 지위에서는 자녀의 현재 직업에 미치는 직접적인 영향력을 찾을 수 없을 지라도, 귀속적 지위가 교육이라는 매개에 영향을 미칠 수 있기 때문에 어느 정도 부모의 영향력이 자녀의 직업 지위에 영향을 미칠 수 있다고 설명한다. 가족 및 부모의 배경은 자녀의 노력 및 의지와 상관없이 귀속적으로 획득되는 지위로서 노동시장으로의 이행 시 사회 불평등 현상을 유발하는 요인으로 나타나게 된다(Blau & Duncan, 1967; 신광영, 2004). 또한 아버지의 직업과 학력이 자녀의 첫 번째 직업 지위에는 영향을 미치게 되고, 첫 번째 직업지위는 이후 직업 결정에 영향을 미치기 때문에 현재 직업에 미치는 직접적인 영향력이 없더라도, 자녀의 노동시장으로의 이행 관점에서 아버지 직업의 영향력이 있다고 해석할 수 있다.

이러한 이론을 배경으로 본 연구는 지위획득모형에 입각하여 부모의 배경 중 소득 요인에 집중하여 자녀가 노동시장으로 이행할 때 미치는 유의미한 관계성도 확인하고, 특히 매개요인을 통하여 부모 소득의 영향력의 범위를 고찰해보고자 한다. 이를 통해 부모의 영향력에 따른 청년 노동시장에서의 불평등에 대한 접근을 시도해볼 것이다.

## 2.3 구조적 접근

앞서 인간자본론은 개인의 사회적 지위획득에 영향을 주는 구조적 요인은 간과하고 후천적인 개인의 요소만 보는 점에서 비판받고 있음을 확인하였다. 즉 자녀가 속한 구조적 특성에 따라 교육 효과가 차별적으로 발현될 수 있기 때문에 노동 시장 진입시 영향을 미치는 개인적 요소는 업적주의(meritocracy)로만 해석할 수 없다(이계형, 2008)는 것이다. 신호(signal)모형에서도 교육은 단지 구직자가 가지는 생산성의 정도를 예측하는데 도움을 줄 뿐이라고 인간자본론을 비판한다(Spence, 1974). 또한 차별이론 가운데 구조적 차별(Structural discrimination) 역시 인간자본

론을 비판하고 있다. 노동시장은 두 개 구조로 나뉘는데, 높은 임금과 안정적 고용형태의 구조와 낮은 임금과 불안정적인 고용형태의 또 다른 구조로 나뉘어 차별과 계급이 생긴다는 내용이다. 개인이 불안정한 구조에서 노력을 한다고 할지라도 결국 노동시장 구조가 두 개 구조로 나뉘어 구조적으로 발현되는 차별을 극복하기 힘들다는 것이다. 이는 근무환경이 우수한 1차 노동시장(primary sector)과 정당한 대우를 받지 못하는 근로자가 속한 2차 노동시장(secondary sector)으로 나뉘는 노동시장 분단론(Labor market segmentation theory)<sup>2)</sup> 및 이중노동시장이론(Dual Labor Market Theory)<sup>3)</sup>과도 맥락(Thomson, 1983)을 같이한다. 앞서 살펴본 구조주의적 관점으로 청년층 노동시장에 적용해보았을 때도 인적자본론과 대조되게 노동시장 구조가 동질적이지 않아 외부의 경쟁적 노동시장의 인력을 내부 승진 사다리 행정 조직을 제도화한다는 내부 노동시장론(Internal Labor Market Thoery)<sup>4)</sup>과도 같은 흐름을 보여준다.

특히, 사회계급이 경제적 불평등에 미치는 영향에 대해 분석한 Wright&Perrone(1977) 연구의 계급모형(class model)을 통해서도 노동시장의 차별을 확인할 수 있다. 동일한 교육을 받아도 개인의 귀속 계급이나 지위 등으로 인해 교육의 효과를 거두는데 차별이 있다는 것이다.

이처럼 구조적인 접근 역시 근본적으로 귀속된 지위가 한 개인의 빈곤과 상황을 극복하는데 장애요소로 작용하며, 이미 노동시장이 이중구조로 분절되어 있다는 점을 감안할 때 부모의 영향력이 청년층의 인적, 사회적 배경에 영향을 미치게 되어 결국 청년층의 노동시장에도 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 이론들로 확인할 수 있다.

---

2) 노동시장 분단론은 Doeringer & Piore(1971)가 노동시장 이중노동시장론(dual labor market theory)의 논의를 토대로 네오마르크스주의 사회학자들에 의해 발전(유홍준, 2000)한 것임.

3) 이중노동시장이론(분단노동시장이론)의 기초를 마련한 것은 J.S.Mill의 비경쟁집단 원리(네이버지식백과)로, 이 이론은 제도학파의 대표적인 논의로서 노동시장은 완전경쟁 매커니즘이 아닌 일정한 구조적 접근을 통해 불완전경쟁 매커니즘으로 돌아가는 것을 가정으로 함(김연아·정원오, 2016).

4) 1950년대 미국 노동시장과 노사관계를 분석한 Dunlop, Reynolds, Kerr와 노사관계 및 제도 중요성을 강조하는 제도주의 경제학자들의 영향을 받은 Doeringer & Piore등이 주장한 이론임(정건화, 2003).



## 2.4 문화자본이론

노동시장에서 가족 및 부모의 배경이 자녀의 노동시장에 영향을 미친다는 선행연구들과 같은 맥락을 잇는 이론 중 하나는 문화자본론이다. 이는 부모의 문화자본이 자녀가 인적자본을 형성하는데 영향을 준다는 내용이다. 상층계급이 하층계급과 분리되는 상징적 경계(Symbolic boundary)를 야기하는데 그 경계에서 상층계급은 그 계급만이 가지는 지식, 취향, 문화적 태도가 문화자본(Culture Capital)으로 개념화 된다. 상층계급의 자녀가 가질 수 있는 문화가 제도권 학교에서 자연스럽게 나타나게 되고, 결국 무의식적으로 문화자본들이 전해지면서 세대간 이동에 큰 역할을 한다는 것이다(Bourdieu, 1977, 1986). 문화자본은 이렇게 가정에서 부모의 사회화 과정(Family Socialization)을 통하여 자녀에게 자연스럽게 전해지면서 계급의 계층화라는 결과를 야기한다(Lamont & Lareau, 1988; 신명호, 2011). 또한 이러한 개인이 가지는 문화자본은 인적 자본 형성에 영향을 미치게 되면서(DiMaggio & Mohr, 1985), 부모가 자녀에게 빈곤의 세습에 영향을 미치는 양상을 보여준다.

## 제 2 절 노동시장 현황

### 1. 청년층의 노동시장

#### 1.1 한국 노동시장에서 청년의 현실

1990년대 이후 청년 실업률의 증가로 인해 학교에서 고용으로의 이행(school to work transition - STWT)에 관한 연구가 시행되고 있다. EU나 OECD에서도 STWT 연구가 계속 되고 있는데 EC의 지원으로 1997년부터 3년동안 진행된 CATEWE (A Comparative Analysis of

Transitions from Education to Work in Europe)<sup>5)</sup> 프로젝트에 따르면, 유럽 국가에서 STWT의 공통적인 특징들이 발견되었다. 교육 수준이 높을수록 청년들의 안정적인 노동시장으로의 이행 확률이 높고, 늦은 나이에 정규직으로 일자리를 획득하고 있으며, 소수의 청년만이 노동시장 첫 진입시 안정적인 고용형태로 이어지게 된다는 점이다. 한국도 결코 낮설지 않은 추세이다.

한국은 지금, 공공기관 비정규직 일자리의 정규직화에 대한 논의가 뜨겁다. 안정적인 일자리의 확대 및 보장을 제공해야 한다는 관점과 오히려 취업을 열심히 준비하는 청년층의 기회를 불균형하고 불공정하게 만든다는 관점, 청년층의 신규일자리 파이를 줄일 수 있다는 관점 등이 논의되면서 현 노동시장에서의 예민한 화두로 떠올랐다. 청년층의 첫 일자리가 비정규직 등 불안정한 고용 형태일 경우, 임금이 감소하고 더 좋은 일자리로 이동하거나 안정적인 일자리를 찾을 때 제약이 발생한다(김성환·박상우, 2008; 이병희 외, 2010; 권혁진·유호선, 2011)는 연구들을 미루어보아, 청년층의 불안정한 고용이 우려되고 있는 것이 현실이기도 하다.

그러나 가구의 소득수준을 주제로 한 연구에 따르면 고소득가구의 자녀가 정규직 일자리로의 이행이 지속적으로 이어지는 반면, 빈곤가구의 자녀는 노동시장의 진입과 이탈, 직장이동이 많은 것(노혜진, 2012)으로 나타났다는 것을 고려할 때, 부모의 소득 영향이 자녀의 노동시장 진입으로 이어진다는 점을 주목할 필요가 있다. 소득수준이 높은 가정의 청년들이 졸업 후 취업확률이 높아지고, 낮은 소득 수준을 가진 가정의 청년들은 청년 실업에 마주할 가능성이 더 크다는 것이다(오세규, 2003; 조우현, 1995). 고소득 부모의 소득형태가 자녀의 안정적인 고용 형태로 세습된다면 청년층의 불안정한 비정규직 고용형태 조차도 세습이 낡은 낙원에서 벗어나기 어렵기 때문이다.

청년층이 노동시장에 진입하는 과정에서 정규직 등 양질의 일자리로 진입하는데 집안 배경이 중요한 역할을 한다는 주장에 대한 논의가 이어지고 있다. 청년층 노동시장에서 흔히 사용되는 ‘수저계급론’이라는 사회

---

5) <http://www.mzes.unimannheim.de/projekte/catew>

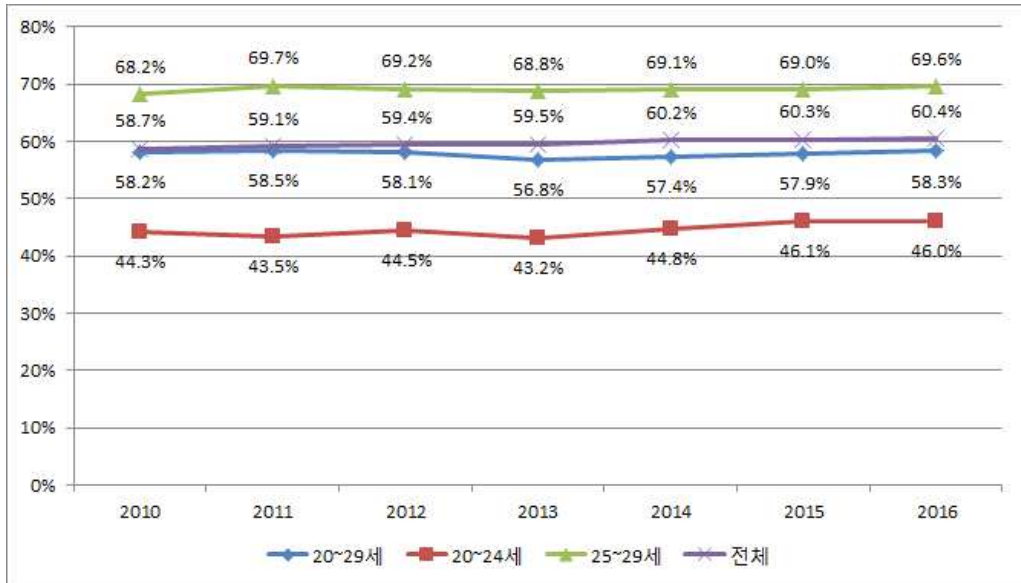
현상으로만 봐도 청년층의 취업시 부모의 학력, 직업, 사회적 지위 등의 집안 배경과 관련된 혼한 이야기만 봐도 알 수 있다. 학력이 높을수록 노동시장 진입이 보다 쉬워지고, 안정적이고 양질의 일자리를 가질 수 있는 가능성도 높다(정서은, 2017). 즉 다양한 경험과 환경, 일명 좋은 ‘스펙’을 많이 쌓을수록 노동시장에서의 우위를 차지할 수 있는데, 학력과 인적자본 등 시장에서 경쟁력을 가질 수 있는 자원은 부모 소득이 높을수록 자녀에 대한 투자로 이어지기 때문에 상대적으로 고소득자 부모의 자녀가 확보하기 쉽고 이에 따라 노동시장 진입에 유리한 환경이 될 수 있다는 것이다.

청년층이 노동시장으로의 이행하는데 있어 부모의 역할이 중요해지고 있는 것은 여러 선행연구를 통해 알 수 있는 사실이다. 빈곤의 세습뿐만 아니라 가족 및 부모 배경이 자녀의 노동시장 진입 및 성과에 영향을 미치는 것이 우리나라 청년 노동시장의 특징 중 하나이다. 부모의 사회계층 지위가 높으면 자녀의 교육에 적극적으로 투자하기 때문에 자녀의 직업계층을 높인다는 것이다(임창규, 2009). 이는 앞서 제시한 이행노동시장이론 및 지위획득이론과 맥락을 같이하는 내용이다. 또한 부모의 영향력은 인적자본론이 아닌 분절노동시장이론과 시작을 같이 함으로써 청년층이 노동시장으로 이행시 겪는 고용형태 변화에 대하여 가족 및 부모 배경이 좋을수록 정규직과 같은 더 안정적인 직업지위를 갖는데 유의미한 영향을 미칠 것이라고 예상한다. 따라서 청년층의 노동시장을 볼 때, 부모 배경이 안정적인 일자리 획득 및 고용으로의 이행에 미치는 영향을 살펴봄으로써, 안정적인 청년 노동시장을 구축하는데 정책적 시사점을 도출할 필요성이 제기된다.

## 1.2 청년 노동시장의 현황

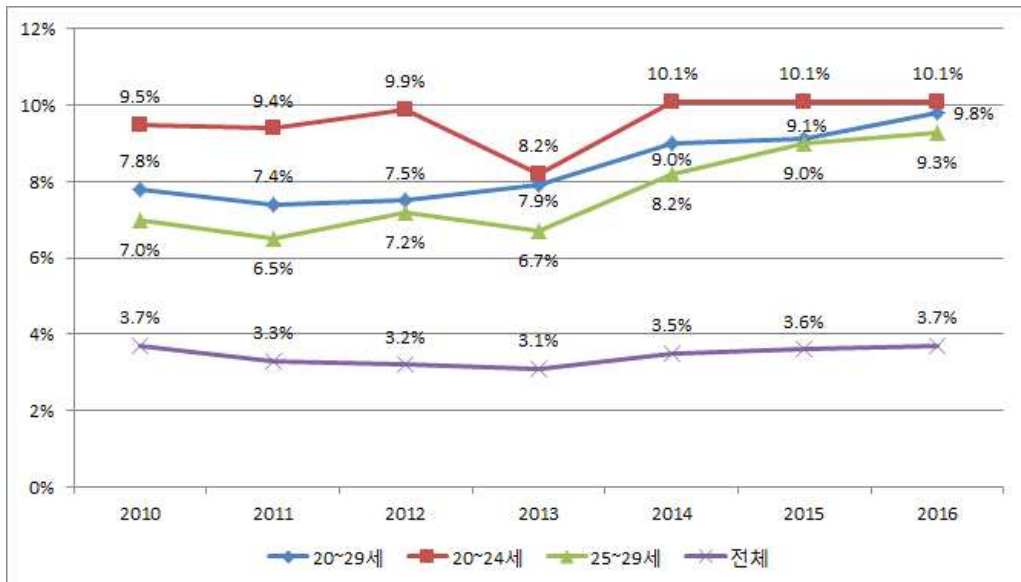
전체 고용률과 비교했을 때 청년층(20~29세)의 고용률이 밀돌고 있는 수치를 보이고 있지만, 청년층을 포함한 전반적인 고용률의 추이는 60%를 기준으로 완만한 상승과 하락을 나타내며 비교적 완만한 상태를 유지하고 있다. 아래 그림을 통해 확인할 수 있다.

<그림 2-1> 청년층 고용률 추이



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

<그림 2-2> 청년층 실업률 추이



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

하지만 청년층의 실업률 추이를 보면 약 3%대를 유지하고 있는 전체 실업률에 비하여 청년층(20~29세)의 실업률이 현저하게 높은 것으로 나타났다. 2016년 기준으로 보았을 때, 청년층의 실업률은 전체 실업률의 약 2.6배 이상 높다. 특히, 2014년을 기점으로 청년층의 실업률이 9%대로 진입하였으며 2016년에는 약 10%대의 실업률로 가장 높은 수치를 보여준다. 2017년 5월 기준 전체 실업자 수는 100만3천명이었으며, 이 중 20~29세의 청년층은 40만2천명으로 전체의 약 40%를 차지하고 있다. 따라서 전체 실업자 10명 중 4명이 청년층인 것으로 파악된다(통계청).

<표 2-1> 연령대별 비정규직 규모 변화 (단위: 천명, %, 전년동월대비)

연령	2015. 8						
	임금 근로자	정규직	비정규직				
			계	한시적	기간제	시간제	비전형
계	19,312	13,041	6,271	3,638	2,860	2,236	2,206
15 - 19세	257	66	191	74	52	155	20
20 - 29세	3,483	2,365	1,118	694	534	451	172
30 - 39세	4,804	3,785	1,019	677	520	241	275
40 - 49세	4,909	3,631	1,278	712	525	343	488
50 - 59세	3,905	2,555	1,349	677	519	381	670
60세 이상	1,955	638	1,317	804	710	665	582
연령	2016. 8						
	임금 근로자	정규직	비정규직 <sup>6)</sup>				
			계	한시적	기간제	시간제	비전형
계	19,627	13,183	6,444	3,657	2,930	2,483	2,220
15 - 19세	257	63	194	66	52	163	16
20 - 29세	3,532	2,403	1,129	729	584	472	136
30 - 39세	4,721	3,727	994	607	462	306	284
40 - 49세	4,900	3,623	1,277	663	502	391	492
50 - 59세	4,062	2,680	1,382	676	522	431	663
60세 이상	2,154	687	1,468	916	808	721	630

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사

- 6) 비정규직 근로자의 전체규모는 한시적, 시간제, 비전형 등의 근로형태별 비정규직 근로자에서 중복되는 인원을 제외했으므로 유형별 규모의 합계와 상이함(통계청).

2016년 8월 연령대별 전체 비정규직은 총 644만4천명으로 임금 근로자의 32.8%를 차지했고, 전년 동월 대비 17만3천명 증가한 수치이다. 이 중 한시적 근로자는 1만 9천명, 시간제 근로자는 24만 7천명, 비전형 근로자는 1만4천명 증가하였다. 특히 20-29세 청년층의 비정규직은 112만9천명으로 약 32%를 차지하는데 전년 동월 대비 1만1천명이 증가했다. 청년층의 비정규직 비율을 40대 연령층의 비정규직 비율(26%)과 비교했을 때 높은 수치를 보임으로써 대학 졸업 후 청년층이 노동시장으로 이행하는데 있어 안정적인 일자리로의 진입이 어렵다는 점을 추측해 볼 수 있다. 특히 아래 표를 통해서 더 자세히 살펴볼 수 있다.

<표 2-2> 청년층의 첫 일자리 근로형태 (단위: 천명)

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
임금근로자		4,113	3,959	3,898	3,814	3,777	3,860	3,994	4,092
계약직 근로자	계	915	965	918	957	879	971	1,087	1,048
	1년 이하	692	827	802	829	761	812	916	879
	1년 초과	223	138	116	128	119	159	171	170

자료: 통계청, 경제활동인구조사 청년층부가조사, 각년도(5월 기준)

청년 4명 가운데 1명이 첫 직장을 계약직 근로자인 비정규직으로 시작한다. 청년 5명 가운데 1명은 심지어 1년 이하의 계약직으로 첫 직장의 경험을 시작 하게 된다. 첫 직장을 1년 이하의 계약직으로 시작하는 청년의 비율이 2010년 16%에서 2011년 21%로 상승한 이후 2017년 5월까지 계속 20% 초중반의 비율을 유지하고 있다. 첫 직장을 계약직으로 시작하는 청년 비율 역시 2010년 이후 꾸준히 증가하여 2016년에는 약 30%을 보이며, 청년층의 불안정한 노동시장의 진입 추이를 나타냈다.

비정규직으로 노동시장을 진입했다고 하더라도 정규직으로의 이행이 원활하다면 다행이지만, 경제협력개발기구(OECD)의 보고서에 따르면 2013년 기준 한국에서 비정규직이 1년 이내에 정규직으로 전환되는 비율은 약 11%, 3년 내 전환율은 22%에 불과하다. 이 수치는 비교 대상 국

가 중 가장 낮은 수치이며, OECD의 1년 내 전환율 평균은 32.4%, 3년 내 전환율은 54.2%로 한국은 2배 이상 밑도는 수치를 보였다.

고용노동부의 사업체 기간제 조사를 통해서도 비정규직의 어려운 현실을 확인할 수 있다. 2016년 기준 1년 6개월 이상 근무한 기간제 근로자의 정규직 전환율은 16.8%였고, 이는 2012년 기준 27.9%를 기록한 이후 계속 감소하고 있다. 1년 6개월 이상 기간제 근로자로 근무한 인력의 10명 중 2명조차 정규직으로 전환되지 않는 상황이다.

이렇듯 청년들은 불안정한 상태의 고용형태로, 빈곤의 위험을 안은 채 첫 노동시장에 진입하게 되고, 비정규직의 정규직으로의 이행에 있어서도 어려움을 겪는 것이 현실이다.

## 2. 고용형태(정규직/비정규직) 관련 논의

2016년 8월 기준 한국의 비정규직 근로자 비율은 35.9%(통계청, 2016)로 비정규직 근로자들의 불안정적인 고용에 대한 처우 및 근로조건 개선의 목소리가 끊이지 않고 있는 실정이다. 노동시장의 유연성 확대와 신규 고용을 억제함으로써 청년실업이 늘어나는 등 비정규직의 규모는 좀처럼 줄지 않고 있고, 오히려 비정규직 근로자들의 근로 권리 보장이 문제가 되고 있다.

비정규직의 원인으로 기업이 직원들을 정리해고 하거나 파견을 보내는 제도적인 이유, 노동 시장에 영향을 주는 경기 순환 요인 등을 꼽을 수 있으며(심상완, 2000), 특히 비정규직 채용은 단기적이기 때문에 과다 채용의 남발 등으로 문제가 더욱 극대화되고 있다. 비정규직에 대한 여러 문제점이 제기됨에도 불구하고 비정규직 근로자는 비정규직 외에는 대안이 없어 어쩔 수 없는 선택을 하게 되고, 그 이후에도 비정규직의 고용형태가 지속 되어 고용 불안에 따른 노동시장에서의 성취를 볼 때 양질의 일자리를 제공하지 못하는 것이다(이계형, 2008).

또한 우리나라 노동시장에서 근로자의 고용형태가 비정규직이거나 고

용형태에 잦은 변화 등 불안정한 고용형태가 전형적 패턴으로 형성된다면, 이는 정규와 비정규의 고용형태로 우리나라 노동시장의 형태가 분리된다는 것으로 설명될 수 있다(반정호 외, 2005). 이러한 고용형태는 ‘일하는 빈민(working poor)’을 만들고, 계층 간의 소득 수준 격차, 지속적인 빈곤 수준 등의 문제를 악화시키기 때문에 비정규직 이슈가 더욱 주목되는 이유다.

노동시장 구조의 변화는 산업구조의 변화에 따라 이뤄지기 때문에 비정규직 문제에 대한 사회과학적 논의 역시 장기간 다양하게 나오고 있다. 국제기구(OECD & ILO) 중심의 비정규직의 실태파악이 국가별 비교로 이뤄졌고(OECD, 1993; OECD, 1996) 비정규직 정의에 대한 논의(Mangan, 2000)도 지속되어 왔다. 국내연구도 다수이다. 비정규직에 대한 개념 정의 및 유형화(최경수, 2001; 이병훈·윤정향, 2002), 비정규직 근로의 실태 및 비정규직 임금문제와 처우(안주엽·조문오 외, 2001), 비정규직과 정규직 간 문제 해소 및 차별 완화를 위한 방법 모색(정이환, 2003; 김유선·이병훈 외, 2002), 비정규직과 정규직 간의 사회보험 적용 범위에 따른 차별(김연명, 2001; 권문일, 2001; 한동우, 2002; 윤정향, 2003) 등 비정규직 문제에 대한 연구들이 활발하게 이뤄지고 있다.

그럼에도 불구하고 비정규직의 개념적 정의가 연구 관점이나 국가, 국제기구마다 상이한 부분이 있지만 연구와 논의가 활발하게 진행되고 있다는 점을 미루어보아 비정규직에 대한 공통적 함의는 갖고 있다. OECD의 경우 임시직 근로자(temporary worker)와 시간제 근로자(part time worker)를 비정규직으로 정의하고, 임시직 근로자에 파견근로자(temporary agency worker)와 계절근로자(seasonal worker) 등이 포함된다. 미국에서도 비정규 노동의 개념이 다소 명확하지 않은 것으로 보이는데 대부분 고용불안정과 저임금, 낮은 복지수준 등의 특징을 가진 다양한 노동형태로 보고 있으며(Barker, 1993; Polivka & Nardone 1989; Spalter-Roth & Hartmann 1998), 유럽에서도 고용불확실성, 근로자의 제도적 보호 부재, 임금 상승과 승진 기회 미비한 노동 형태를 불안정 노동으로 설명한다. 일본에서는 정규근로자의 요건이 하나라도 부족한



상태를 의미하고, 전일제나 정규노동자의 호칭 부여, 무기노동계약 등에 해당되지 않으면 비정규 노동이라 정의한다.

또한 비정규 노동과 관련하여 ‘비정형’과 ‘비전형’에 대한 개념도 확인할 수 있다. 고용관계가 사회적 규범적인 권리 및 보호에서 벗어나면 비정규노동자이고, 고용형태의 고정성이 부재하면 비정형노동자이며, 한 사회의 전형적 고용관계에서 벗어난 점에 주목하면 비전형노동자로 나눈다(심상완, 1999). 최경수(2001)와 배진한(2001)의 연구에서는 비표준적인 근로형태를 비정형이라고 정의하고, 류기철(2001)의 연구에서는 일반(전형) 근로자 가운데 정규직이 아니면 비정규로, 근로제공 방식이 일반적 고용형태와 다르면 비전형이라는 개념을 사용했다.

한편, Rassel & Appelbaum(1997)은 비정규직을 고용 상태 면을 통하여 규정하기도 한다. 비정규직은 고용계약기간이 단기간이고 재계약 보장이 없어 불안정한 고용형태이며, 정규직 근로자에 비해 노동시간이 짧은 점 등을 제시한다.

비정규직의 개념에 대해 많은 연구가 수행된 가운데, 우리나라 관련 연구에서는 계약기간, 계약형태, 근로시간 등을 기준으로 정규근로에서 벗어난 특성을 지닌 모든 고용형태를 비정규로 정의한다(노진귀, 2000; 한준·장지연, 2000; 윤진호 외 2001). 비정규직의 개념적 정의를 살피기 위하여 정규근로의 전형적 특성을 제외한 모든 고용형태를 비정규직이라고 규정하는 것이다. 즉 명확한 정규직의 개념을 제외한 모든 개념을 비정규직으로 보는 관점이다. 정규직의 경우, 특정한 고용 계약이 없는 상태 혹은 고용계약 기간이 1년 이상으로 설정된 경우로 특별한 사유가 있지 않는 한 현 직장에서의 근로가 지속적으로 유지되는 직업을 갖는 경우로 정의할 수 있는 반면 비정규직에 대한 개념은 정규직의 개념과 상대적으로 비교하여 정의하며(김소영, 2001), 이런 맥락에서 볼 때 비정규직은 ‘정규직’ 이외에 해당하는 근로자는 모두 비정규직 근로자로 나누는 것이다(반정호·김경희·김경휘, 2005). 이외에도 불안정한 직업이나 불확정적인 직업으로 비정규직을 정의하기도 한다(Polivka, 1989; Rogers&Rogers, 1989). 구체적으로 보았을 때 계약기간, 직접 고용여부, 근로 장소, 근로

시간 등 다양한 기준에 따라 정규직과의 차이점을 중심으로 비정규직 개념을 설명한다(Javillier, 1994).

특히 비정규직에 대해 통계청과 고용노동부의 분류기준도 다른데, 통계청에서는 비정규직의 분류를 한시적 근로자<sup>7)</sup>, 시간제 근로자<sup>8)</sup>, 비전형 근로자<sup>9)</sup>로 분류하고 있어 본 연구에서는 이 분류에 따라 정규직과 비정규직을 구분하여 연구를 실시할 것이다.

다양한 비정규직 관련 연구에서 볼 수 있듯이 비정규직은 안정적인 고용형태나 사회제도적 보장과 권리를 보호받을 수 없는 노동에 해당할 경우로 설명될 수 있다. 이런 맥락에서 볼 때 그간 비정규직의 문제는 여성과 노인에게 집중된 문제로서 불안정적이고 불평등한 노동시장의 문제와 결부되어왔다(한준·장지연, 2000). 하지만 불안정한 노동형태가 우리나라의 청년 노동시장에서 문제로 제기되고 있고 청년 실업 문제와 일자리 대책이 시급한 만큼 청년층의 문제로 집중해서 파악해야함을 시사한다. 청년층의 불안정한 고용형태는 개인이 원하는 양질의 일자리가 아닌 개인의 기대치 또는 적성과 맞지 않는 ‘하향 취업’이라는 형태로 이어진다는 문제점 등이 논의되면서(최바울·김성환, 2005; 김준영·윤정혜, 2010), 일자리 이동이 많아지고 있고, 청년층은 궁극적으로 경제 활동 뿐만 아니라 정책과 다양한 사회활동에 참여하고 기여하는 사회 경제 주체의 근간인만큼 노동시장에서의 비정규 노동에 대해 새로운 정책 패러다임의 시각으로 해결해야 함을 시사한다.

---

7) 근로계약기간을 정한 근로자(기간제 근로자) 및 계약기간은 없으나 계약의 반복 갱신으로 근로를 유지할 수 있는 근로자, 비자발적 이유로 지속적인 근무를 할 수 없는 근로자(비기간제 근로자)가 포함됨.

8) 직장에서 정해진 근로시간이 동일한 사업장에서 같은 종류의 업무로 종사하는 근로자의 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자를 일컬음. 평소 1주에 36시간미만 근로로 정해져 있는 경우임.

9) 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정내근로자, 일일(단기)근로자를 포함.

### 3. 고용보험 관련 논의

앞서 불안정한 일자리로의 이행과 관련한 다양한 연구를 살펴보았는데, 불안정한 일자리에 대한 차별적 논의를 짚어보기 위해서는 제도 측면의 보장성이라는 점과 연관했을 때 고용보험에 대한 논의의 필요성이 제기된다. 통계청의 근로형태별부가조사(2016.8)를 보면 임금근로자의 고용보험 가입률은 69.6%였으며, 비정규직 근로자의 고용보험 가입률은 42.8%로 절반 이상의 비정규직 근로자들이 불안정한 고용의 위험으로부터 제도적 보호를 받지 못하고 있는 상태이다. 한국비정규노동센터(2017)의 조사 결과에서는 정규직의 고용보험 적용률은 84.7%이지만 비정규직은 38.7%로 큰 격차를 보인다. 비정규직 근로자는 늘고 있으나 정규직과 비교했을 때 노동조건격차는 지속적으로 크게 차이가 나는 점이 지적된다(한국비정규노동센터, 2017). 또한 아래 표에서 확인할 수 있듯이, 비정규직의 고용보험 가입률은 2009년 이후 약 40%대 초반에서 머물러있음으로써 불안정한 지위로의 노출 위험을 떠안아야하는 상황이다. 특히, 청년층의 경우 노동시장의 불안정한 지위에 집중되어 있고, 분절된 노동시장 및 낮은 경제 성장률로 인해 임금 수준의 양극화 및 양질의 일자리로의 이행이 어려워 청년 실업률이 현저하게 늘고 있는 실정이다. 이직이나 재취업시 노동시장으로의 진입이 어렵다는 점을 감안한다면 청년층의 고용을 보장할 수 있는 고용보험 제도가 필요한 것은 분명하다. 무엇보다 청년층은 다른 연령층보다 불안정한 지위에 집중되어 있는 경향이 있어 고용보험 보장이 더욱이 요구되는 현실이다.

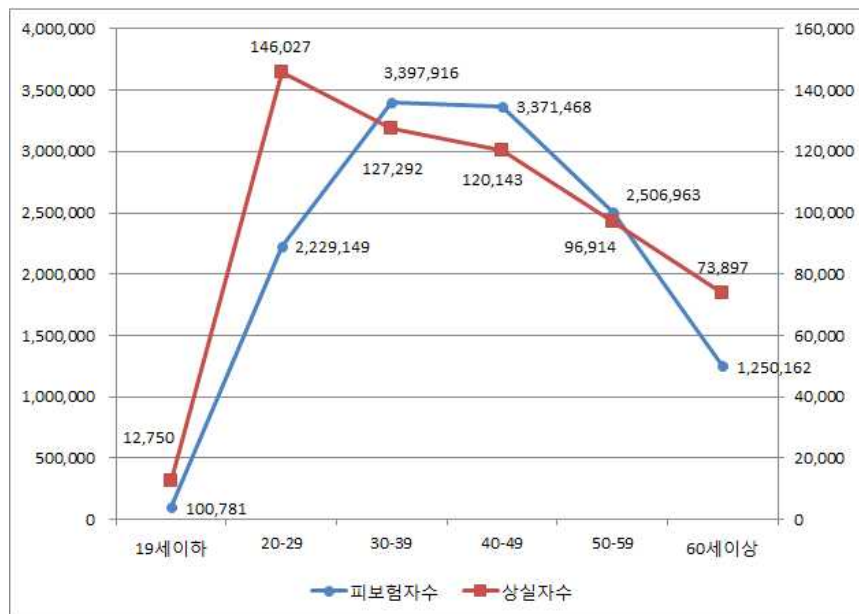
<표 2-3> 임금근로자의 고용보험 가입률 (단위: %)

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
고용보험 가입률	임금근로자	58.9	63.3	64.6	66.2	67.7	68.8	68.6	69.6
	정규직	67.6	75.7	77.4	78.9	80.6	82.0	82.4	84.1
	비정규직	42.7	41.0	42.3	43.3	43.6	43.8	42.5	42.8

자료: 통계청, 근로형태별 부가조사, 각년도(8월 기준)

아래 그림에서 볼 수 있듯이 20세 이상 29세 이하 청년의 고용보험 피보험자수는 실질적으로 정규교육과정 내에 있는 10대와 60대 이상 노인 인구를 제외하고는 가장 높은 수준을 보인다. 더욱이 고용보험을 상실하는 청년 근로자의 수(20세 이상 29세 이하)는 다른 연령대에 비하여 높은 비율을 보여줌으로써 청년의 불안정한 노동시장을 사회안전망이라는 제도적 시스템으로 보장해야 한다는 논의로의 근거 가치로 충분하다.

<그림 2-3> 고용보험 피보험자수 및 상실자수 현황 (단위: 명)



자료: 한국고용정보원, 고용보험통계, 2017년 7월

고용보험에 대한 개념적 정의를 살펴보면 노동시장에서 일자리를 잃어버리거나 소득 활동이 정지 된 경우에 상실된 소득을 보장하기 위한 제도적 장치를 고용보험이라고 한다. 청년 임금근로자의 고용보험 가입여부에 대한 개념적 정의로는 현재 종사하는 일자리에서 고용보험을 가입한 경우를 가입으로 정의하고, 그렇지 않은 경우를 미가입으로 정의한다(금란, 2016). 통계청에 따르면 실직근로자에게 실업급여를 지급하는 실업보험사업 이외에 취업알선 및 다양한 지원을 통하여 재취업을 촉진하

고, 근로자의 안정적인 고용을 위한 고용 안정 사업, 근로자의 직업능력 개발사업 등을 연계하는 사회보험제도라고 설명한다.

개념적 정의에서 살펴 볼 수 있듯이 고용보험은 근로자의 안정적인 고용을 보장하기 위한 제도임에도 불구하고, 비정규직의 경우 여전히 고용보험으로 보장받지 못하는 다수의 근로자들이 있다. 이러한 비정규직의 차별적 논의 가운데 사회보험, 특히 고용보험 제도와 관련하여 수행되고 있는 연구들이 다수 존재한다. 방하남(2016)은 노동시장의 문제에 대하여 한국 노동시장의 특수성과 올바르게 않은 고용보험의 제도 적용이라고 주장하였고, 사회복지제도 측면에서 비정규직과 정규직을 비교했을 때, 고용보험의 적용 배제를 포함한 다양한 복지 제도의 부재에 대한 실태 및 차별 해소 방안들에 대한 논의가 소수 존재한다(김연명, 2001; 권문일 2001; 한동우 2002; 윤정향, 2003).

고용형태 및 한국의 노동시장과 결부한 연구 결과를 보면 안정적인 일 자리에 종사할수록 고용보험 가입유지 비율이 늘어났고, 임시직이나 일용직과 같은 불안정한 일자리일수록 고용보험에서 배제될 가능성이 증가한다(윤정향, 2005; 이어진, 2012), 또한 고용보험 가입여부가 노동시장에 미치는 영향으로 일자리 질과 고용률에 긍정적임을 나타내기도 한다(이병희, 2009)는 연구 등 고용보험 가입 유무 및 노동시장간의 관계를 살핀 연구들이 있다.

특히 다른 연령층에 비해 청년층이 제도에서 배제될 가능성이 높고 실업의 위험이 높은 대상임에도 불구하고 여전히 사각지대에 방치되어 있음에도 불구하고 고용보험이 이를 포괄하지 못한다는 점에 주목할 필요가 있다. 이에 따라 고용보험이 청년에게 미치는 영향 및 현황 등과 관련된 논의가 지속적으로 진행되고 있다. 금란(2016)은 청년 임금근로자와 고용보험 가입여부에 관한 영향을 나타냈고, 이성균(2009)은 청년 실업문제를 중심으로 사회적 배제 문제를 다뤘는데 그 중 고용보험 배제 문제를 이슈로 꼽았으며, 박수명(2013)의 연구에서는 청년의 고용보험 가입 등 사회적 배제에 관하여 청년은 상용직보다 임시직이나 일용직의 경우가 사회적 배제정도가 높다고 지적하였다. 정준영(2016)은 청년 빈곤

과 불안정적인 노동시장에 대한 제도적 방안 논의시 청년 근로 정책과제로 고용보험 개선을 주장하였다.

고용보험과 관련한 기존의 연구들에 더하여, 본 연구에서는 불안정한 청년노동시장에서 청년층이 일자리로 이행시 고용보험에 가입하는 가능성을 파악하여 불안정한 노동시장에서 청년층이 사회적 안전망 테두리에 보장받아야 하는 양상을 고찰하고, 제도 밖 청년 임금근로자를 제도 망으로 보장받을 수 있는 정책적 방안을 고려해 볼 것이다.

또한, 전체 대상의 분석이 이뤄지다 보니 고용보험 가입에 대한 연구가 고용보험 보다는 사회보험 대상의 중심으로 논의가 많이 되어있는 점을 감안하여, 전체 계층을 대상으로 진행된 고용보험 관련 논의들을 청년이라는 특정 계층에 집중하여 유의미성을 밝힐 것이다. 이 과정에서 본 연구는 청년 임금근로자가 고용보험을 가입하는 일자리로의 이행 추이에 미치는 영향을 다양한 요인을 통제함으로써 살펴볼 것이다.

### 제 3 절 구직 이전의 근로형태에 관한 논의

#### 1. 인턴(경험 및 교육형)

최근 청년층의 경우 학교 졸업 후 만족스러운 양질의 일자리를 찾기 위하여 일정 기간 동안 다수의 시행착오를 겪는 현상이 일반화 되어가고 있다(Brzinsky-Fay, 2007). 또한 노동수요의 현 추세를 보면 최근 직업 및 직무 관련 업무에 경험이 있는 취업자를 선호하는 노동시장 추세에 따라 청년층의 노동시장 진입이 어려워지고 있다. 기업 인사담당자의 10명 중 5명은 채용 과정에서 빠른 업무 적응을 위해 인턴경험이 필요하다고 생각하고 있었고, 이를 위해 서류전형에서 인턴 경험을 1순위로 검토하고 있는 것으로 나타났다<sup>10)</sup>. ‘기업 채용관 실태’를 조사에서도 대부분

---

10) 취업포털 인크루트가 2017년 184명의 기업 인사담당자를 대상으로 실시한

의 기업들은 인턴경력을 선호하는 것을 알 수 있다. 50~299인 기업은 인턴 경력을 58.6%, 300~999인 기업은 63.9%, 1000인 이상의 기업은 68.6%의 비중으로 확인하고 있었는데, 기업의 규모가 커질수록 인턴 경력을 선호하였다<sup>11)</sup>. 아래와 같이 이철선(2010)의 연구에서도 직무경력이 기업 채용기준에서 가장 필요한 항목임을 보여주었다. 강길훈 외(2007)의 연구에서는 검증을 거친 우수 인재, 직무에 대한 열정 및 관심, 빠른 현장 적응력 등을 기업들이 인턴을 선호하는 이유로 설명한다.

<표 2-4> 희망기업의 채용기준(이철선, 2010)

순위	기업 채용기준	비중(단위: %)
1	직무경력	24.3
2	어학	21.0
3	학력	17.0
4	전공여부	14.3
5	자격증 획득	11.7
6	고시 / 공무원 시험 통과	3.3
7	외모	1.8
8	인맥과 배경	1.0

특히 인턴제도는 구직을 하는 청년층에게 개인의 진로를 설정하고 직업을 탐색하는데 도움이 되는 현장 실습형 교육의 기회로 작용할 수 있다. 즉 인턴제도가 기업이 우수인재 채용을 위해 내세우는 하나의 채용 방안일 뿐만 아니라 청년층이 직업을 탐색하는데 구직 전 인턴 제도를 활용한다는 측면에서 매우 중요한 제도 일 수 있다.

직업 탐색이론에 따르면 노동시장 이행 성과는 직업 탐색에 높은 의존성을 보이는데 남들보다 더욱 빠르게(Reid, 1972) 그리고 더욱 많은 직업

‘인턴 경력’ 관련 설문조사임.

(<http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20170529000892>).

11) 고용노동부와 대한상공회의소가 2016년 518개 기업 인사담당자를 대상으로 실시한 ‘기업 채용관행 실태’조사임.

탐색을 할수록 높아진다는 것이 핵심이다(Holzer, 1988; Jensen & Westergaard-Nielsen, 1987). 직업탐색행동은 단순 정보 획득 절차 뿐만 아니라 직업에 대해 준비하고 취업에 성공하기 위한 과정에서 활용되는 정보를 얻는 활동(Blau, 1993)이며, 잠재적 일자리에 대한 정보를 얻고 대안을 찾는 과정에서 취업으로의 이행에 긍정적 영향을 미치는 과정이다(Saks & Ashforth, 1999). 즉, 성공적인 취업을 위한 개인 준비의 일환으로 가치탐색, 직접적인 직업경험, 관심 분야 종사자들과의 대면 등을 포함하는 활동(Hackett, 1993)으로서 개인과 직업세계에 대한 전반적인 정보를 획득하는 다양한 활동이고(양기중, 2015), 목표설정이나 자기반응 등의 자기 규제적 프로세스에 연동되는 목표 지향적 행동이다(Bretz, J.r., & Judge, 1994). 이러한 직업탐색행동의 의미를 살펴봤을 때, 직업탐색행동의 일환으로 인턴제도의 활용은 직업세계에 대한 정보와 개인의 진로 및 적성을 발견해가는 기회가 될 수 있다는 관점에 대한 접근의 필요성을 시사한다.

본래 인턴제는 이론 중심의 학교 교육에서는 할 수 없는 현장경험을 축적하여 실무능력을 쌓기 위한 교육 목적의 제도(Tovey, 2001)로 Ryan, Toohey and Hughes는 다양한 실무 경험에 참가하여 능력 개발, 경력 탐색, 실무의 통찰력 향상, 개인의 발전과 경력 개발에 필요한 부분을 확인하여 취업 경쟁력을 확보하는 과정이라고 설명한다(Ryan, G., Toohey, S., & Hughes, C., 1996; Callaman, G., & Benzing, C., 2004). 인턴십의 뜻은 학교가 아닌 현장에서 획득하는 경험의 일환으로 서비스학습, 현장 실습, 협력교육 등의 용어로 설명된다(Tovey, 2001; 김영규, 2008). 또한 Inkster & Ross는 인턴제도에 대하여 지적성장(intellectual growth)의 기회이며, McCormick은 인턴에 참여하는 학생의 생각과 행동을 통합시키는 장이라고 하였다. 이와 맥락을 같이하는 Daugherty(2000)은 인턴십과 산학 협력의 중요성을 역설했고, Henry, Razzouk & Hoverland(1988)은 이론과 실제교육의 차이(gap)를 보완하는 역할이 인턴십의 역할이라고 설명하였다. 즉, 인턴제도의 의미는 청년층이 참여함으로써 현장 실습과 실무 경험을 토대로 본인의 진로와 취업에 얻을 수 있는 다양한 환경



의 장인 것이다. 인턴제도의 정의와 관련된 다양한 국내연구도 아래 표를 통하여 정리해 볼 수 있다.

<표 2-5> 인턴십의 개념적 정의

연구자	정의
김영상(1999)	산학실습과 같은 개념으로 학교에서 배운 이론을 기업에서 실습하는 활동
김태희·이영남·박홍현(2001)	일정기간 현장에서 필요한 지식과 기술을 실무를 통해 쌓는 기회로 학점이수의 목적인 현장실습과 산학실습의 산학연계 교육프로그램 등으로 나뉨
최정자·이방식(2002)	일일, 단기, 장기 등으로 이뤄진 학교 밖 현장학습
정효선·윤혜현(2004)	학과와 산업계가 상호보완적으로 교류하는 활동으로 인적 및 가용 자원 등을 교육과 연구에 적용
김환구(2004)	견습과 실습의 과정
윤명희·김진화 외(2006)	직업세계 체험을 통하여 자신의 진로를 설계 및 탐색하도록 지원하는 제도
최두현(2008)	실무자로서의 능력과 자격을 갖추기 위하여 사전에 전문 분야에서 일정 기간 동안 직업세계관 및 실무 경험을 쌓는 활동

위의 기존 연구들을 통하여 정리해보면 인턴십은 첫째, 대학에서 배운 이론 지식을 실무에 적용하는 현장실습에 주목하고 있으며 둘째, 직업세계를 경험함으로써 경력을 준비하고 진로 탐색을 고찰하는 경력 탐색 일환의 학습과정으로(Seymore II, D., & Higham, M. T., 1996) 정의할 수 있다.

하지만 한국에서는 1984년 럭키금성 그룹(현 LG)이 인턴제도를 우수 인재 조기 확보를 위한 채용시스템으로 활용한 이후, 1997년 외환위기로 대졸 실업률이 급격하게 늘어나자 고용창출 정책의 일환으로 활용되었다. 한국의 인턴제도는 사원채용제도로 도입되었고, 도입기에는 단순업무 형태의 현장실습 프로그램이 최근 직무교육 위주의 프로그램으로 방향이 선회되고 있으며, 한국의 청년들 역시 입사를 위한 주요 창구로 활용하고 있다(이종구·김병기, 2008). 결국 한국의 인턴제도는 진로 및 경력 탐

색, 현장 경험 및 실무능력 배양, 직업 선택의 목적보다는 우수 인재 채용 및 인사담당자들에게 어필할 수 있는 일명 ‘스펙’의 일환으로 자리 잡고 있는 것이다. 이와 같이 우리나라에서 인턴제도의 관심이 증가한 것은 현장 실무 능력을 인턴제 참여로 보완하여 채용 이후 업무에 즉각적으로 투입할 수 있는 인재를 선호하는 기업의 인재상(선검증-후채용 방편)에 맞추다보니, 청년층 역시 취업가능성을 높이기 위한 방안으로 인턴제에 참여하고 있다(노경란·허선주, 2011).

아직까지는 채용 이론 중 인턴제를 설명하는 이론은 찾기 어렵다. 현장 및 실습 교육을 통한 진로 및 경력 탐색 차원의 제도이기 때문에 채용 이론과 직접적인 연관을 찾기 어려운 이유이다. 국내외 연구에서는 인턴의 다양한 개념 정의가 있지만 채용제도가 아닌 현장실습 차원에서 접근하고 있기 때문이다. 하지만 청년 인턴제의 노동시장으로의 이행을 평가한 연구를 보면 인턴경험이 고용 안정이 보장된 무기 계약직으로의 연결 가능성이 높은 것(남재량 외, 2010)으로 나타났고, 중소기업의 청년 인턴제에서도 인턴직의 정규직 전환에 대하여 절반이 넘는 54.9%가 100% 전환을 계획(중소기업중앙회, 2009)하고 있는 것으로 나타나 인턴 경험이 채용제도의 역할을 하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

인턴과 관련된 기존의 연구를 보면, 이규용(2010)은 정부 청년인턴제 사업 평가와 경제적 효과 분석을 통하여 청년인턴제 참여자 대상의 만족도 조사 및 중도 전환율, 이후 재취업률을 근거로 인턴제가 청년층의 취업 역량을 고취시켜 노동시장 진입에 영향을 미치는 것을 밝혔고, 이상훈(2016)은 청년취업인턴제 참여자의 직업탐색행동과 인턴 참여의 만족도 효과를 보았다. 또한 인턴제 근로자의 노동시장 이행에 관한 연구(이상준·김미란, 2010) 및 대졸 청년층의 인턴제도 참여가 양질의 일자리에 미치는 영향에 대하여 밝힌 연구(김미경, 2017) 등이 인턴과 노동시장으로의 이행 관계를 나타냈다.

이처럼 한국 노동시장에서의 인턴 제도를 보았을 때 청년층이 노동시장으로 진입시 인턴제도가 고용에 미치는 영향이 중요할 것으로 파악된다. 특히, 인턴제도의 경험을 중시하는 노동시장의 추세만큼 청년 역시

인턴제도에 참여함으로써, 채용제도의 일환인 일명 ‘스펙 쌓기’를 통하여 개인이 원하는 양질의 일자리로의 이동에 대한 논의가 필요할 것이다. 또한 인턴제도의 본래 의미인 현장실습과 실무경험 등을 통하여 청년층의 진로 및 경력 탐색에 도움이 될 경우 보다 더 안정적인 일자리로의 이행이 수월해 질 것이라고 예상한다. 이에 따라 본 연구는 안정적인 고용형태인 정규직으로의 이행과 고용보험 가입 일자리로의 이행 관계를 분석함으로써 인턴제도가 미치는 영향에 대하여 함의를 찾을 것이다.

## 2. 아르바이트(생계형)

‘아르바이트’는 근로 및 노동의 의미를 갖는 독일어 용어로, 본래 직업 외에 임시로 하는 일이라는 사전적 의미가 있다. 대학생이 돈을 벌기 위하여 아르바이트를 하는 것은 학교 공부라는 본업 이외에 일시적으로 하기 때문에 일의 연속성이 없다는 점이 특징이다. 아르바이트는 대체로 시간제(part time) 근로지만, 전일제(full time) 근무도 있으며, 만약 시간제 근로여도 생계 목의 주업이라면 직업의 형태로 해석할 수 있다. 근로 현장에서는 ‘파트타이머, 시간제근로자, 아르바이트’ 등 다양한 용어도 일컬어진다(장원섭, 2001; 류양희, 2005). 아르바이트의 개념적 정의를 아래 표를 통하여 파악할 수 있다.

<표 2-6> 아르바이트의 개념적 정의

구분	정의
김예성(2006)	아르바이트는 시간제 취업과 명확한 구분을 갖지 않지만, 구분을 하는 경우 시간제 취업은 직업의 의미를 포함하기 때문에 본업을 두고 부수적으로 하는 활동
김혜경(2013)	학생이나 직업 등이 수입을 얻기 위해 부수적인 근로를 통하여 일정한 수입을 올리는 활동
박창남·도종수	본업 이외에 부업과 임시적 성격의 근로 활동이 동시에 이뤄지

(2007)	는 경우
이민경(2001)	상시 또는 전일제 고용이 아닌 형태로 돈을 받고 근로하는 행위
조영진(2003)	본업 이외의 수입을 얻기 위한 활동으로 시간제나 계절별 근무나 일시적 형태의 근로
최지영(2009)	별도의 수입을 얻기 위해 근로를 하고 댓가를 받는 형태의 행위

아르바이트를 하는 동기에 대하여 ‘용돈을 벌기위해(66.9%)’, ‘생활비를 마련하기 위해(16.9%)’, ‘학비를 마련하기 위해(7.3%)’, ‘진로경험을 쌓기 위해(6.8%)’로 나타났다(김미정, 2014). 고용노동부(2011)의 연구에서 ‘용돈을 벌기위해(79.4%)’, ‘진로경험을 쌓기 위해(5.4%)’, ‘여가 시간을 활용하기 위해(5.1%)’로 나타난 결과를 보면 생계와 물질 동기인 단순히 돈을 벌기 위한 수단으로 아르바이트 활동을 경험하고 있는 것으로 나타나 청년층의 노동시장이 요구하는 진로경험 축적이나 경력 및 직업 탐색의 기회에 부정적인 영향이 우려가 예상된다.

특히 김미정(2014)에 따르면 아르바이트를 하는 학생의 대부분은 본업에 충실 하는 것이 아닌 돈을 벌기 위해 재학 중 근로를 하고, 이 중 절반 정도는 장시간의 높은 강도의 일을 하고 있었으며, 이러한 과도한 아르바이트 경험은 학업적응에도 부정적인 영향을 미친다. 아르바이트 경험이 있는 청년층의 경우 아르바이트를 통하여 부모로부터 독립하려는 경제적 책임 의식을 갖고자 하는 의지로 아르바이트를 경험하게 된다는 선행 연구들도 있지만(서미혜 외, 2006; 차승은, 1999), 아르바이트 대신 공부에 시간을 투자하여 장학금을 받는 학생의 경우, 자신이 더 많이 성장하고 발전하여 삶의 뚜렷한 목표를 가지는 것으로 나타났다(곽윤영, 2008). 또한 재학 중 경험한 아르바이트와 같은 근로 활동은 대졸자의 첫 노동시장 이행 성과에도 미치는 영향이 거의 없다(장기영, 2008). 이러한 연구 결과가 있지만, 대학생 아르바이트 실태를 살펴보면 10명 가운데 5명은 방학이나 학기 중 무관하게 항상 아르바이트를 하고 있었고, 이러한 결과는 전년대비 10.4%p 오른 것으로 나타났다. 또한 10명 중 7명 이상은 아르바이트를 하는 이유로 부모의 도움 없이 용돈을 벌어 쓰

기 위해서인 것으로 조사<sup>12)</sup> 됐다. 아르바이트의 부정적 영향과는 무관하게 대학생들은 아르바이트에 많은 시간을 쏟아 붓고 있다는 이야기다.

아르바이트의 경우에는 청년을 대상으로 진행한 연구(황인주, 2014; 김미정, 2014)는 매우 드문데, 청소년(중·고등학생) 대상의 연구는 많이 수행되어왔다. 관련 연구는 주로 아르바이트 청소년의 근로조건 및 실태, 학교적응 및 생활에 미치는 영향 등에 대하여 논의해 왔다. 아르바이트와 관련하여 청소년의 진로 및 직업성숙도에 대한 연구(이선영, 2010; 안소윤, 2011; 전방연, 2003)도 많이 있으며, 특히 진로·직업성숙도에 대한 실태와 부모의 사회적 배경의 차이에 따른 아르바이트의 동기를 분석한 연구(박민아, 2015), 가족 특성에 따라 청소년의 아르바이트 참여에 미치는 영향(유현정, 2006)을 나타낸 연구 등 부모 배경 및 가족 특성에 따라 아르바이트에 미치는 영향을 밝히기도 하였다.

청년을 대상으로 진행한 연구는 김미정(2014)은 대학생이 경험한 아르바이트 활동이 대학생활에 미치는 영향을 분석하였고, 황인주(2014)는 여대생이 아르바이트를 통하여 얻을 수 있는 학습의 영역에 대하여 연구하였다. 이처럼 청년 관련 연구는 주로 취업이나 고용시장으로의 이행보다는 대학생활에 미치는 영향 연구가 제한적으로 수행되었다.

따라서 본 연구는 부모 소득이 향후 청년층의 안정적인 일자리로의 이행에 유의미한 영향을 미칠 것으로 예상하는 가운데, 부모로부터의 경제적 독립을 위한 경험 또는 단순 경험 형태의 근로가 아니라 돈을 벌기 위하여 생계형으로 아르바이트 경험을 갖는 청년의 상황을 고려한 연구를 진행하고자 한다. 그리하여 부모 소득에 따른 아르바이트 경험 여부와 아르바이트 경험이 최종적으로 청년층의 고용 형태에 미치는 영향을 파악할 것이다.

---

12) 아르바이트포털 알바몬이 남녀대학생 2,245명을 대상으로 ‘대학생 알바 현황’을 조사한 설문조사임.

## 제 4 절 소결

지금까지 살펴본바와 같이 청년층의 노동시장에서 불안정한 고용형태로 청년층의 일자리가 지속되었을 때의 문제점을 감안했을 때, 본 연구는 부모 소득이라는 요인을 설정하여 청년층의 취업시 고용형태에 미치는 영향 및 고용보험이라는 제도적 장치의 보장을 받을 수 있는 일자리로의 이행에 미치는 영향을 파악함으로써, 보다 청년층의 노동시장에서 불안정적인 형태로 근로를 지속하고 구직과 취업, 실업이 반복되는 어려움을 겪고 있는 청년층을 위한 정책을 모색하는데 중요한 근간이 되는 기초지식이 될 것이다. 특히, 안정적인 청년층의 고용형태로 이어지는 연구와 관련하여 기존의 논의가 활발하지 않을 뿐만 아니라, 청년층의 노동시장을 파악하는 연구들(김준영·전용석, 2004; 반정호·김경희·김경휘, 2005)이 존재하긴 하나, 자녀에게 영향을 미칠 수 있는 부모의 사회적·경제적 배경 가운데 부모 소득이라는 요인에만 집중되어 청년층의 안정적인 노동시장으로의 이행에 미치는 영향을 파악하는 연구는 거의 찾아보기 어렵다.

무엇보다 최근 우리나라의 분절된 노동시장의 이중구조적인 면을 보면, 노동시장에서 배제될 수 있는 특수계층인 여성과 노인이라는 범주뿐만 아니라, 더 나아가 노동시장의 다양한 문제에 직면함과 동시에 사각지대에 놓여 위험 전선으로부터 제도적 측면에서 사회적 안전망으로의 보호가 요구되고 있는 청년층까지로 범주가 확대됨으로써, 청년층이라는 대상에 집중하여 안정적인 노동시장으로의 이행 현상을 고찰해보는 것이 의미 있는 과정이 될 것이다.

특히, 기존 연구에서는 교육을 매개로한 부모의 계층 이전에 대하여 분석한 연구가 많이 수행되어왔다. 부모 소득이 낮을수록 자녀의 인적자본을 형성하게 하는 적극적인 투자 등의 기회가 부모 소득이 높은 자녀에 비해 부재할 가능성이 커지게 되고, 자녀의 인적자본 및 부모의 영향으로 인해 주변 환경에서 형성되는 다양한 자본 등이 발생한다는 논의이다. 이러한 자본 중 하나로 여겨질 수 있는 부분으로써 진로와 경력 등

을 탐색하고 진로를 고찰한다는 의미의 인턴제도라는 기회에도 영향을 미치게 됨으로써, 결국 부모 소득이 낮은 자녀들의 불안정한 고용으로의 이행이 야기될 것으로 예상되는 부분이다.

따라서 본 연구는 부모의 높은 계층을 이루는 요소 중 하나인 부모 소득이라는 요인이 청년층의 안정적인 노동시장으로의 이행에 얼마나 직접적, 간접적으로 작용하는지 인턴과 아르바이트를 매개로한 세대간 이전에 대하여 확인·분석함으로써, 혜택과 지원이 부족한 청년들의 어려움을 고찰하여 문제를 해결하는데 근간이 되는 연구로 정책적 함의를 찾을 것이다.

## 제 3 장 연구 가설 및 연구 설계

### 제 1 절 연구 가설

#### 1. 가설의 설정

청년층의 노동시장에서의 고용형태와 고용보험의 가입여부는 앞의 선행연구와 같이 인구사회학적 요인 및 경제적 요인들의 영향이 다양하게 존재할 것이다. 하지만, 본 연구는 다른 변수들을 통제하고 부모 소득과 부모 학력이 청년 노동시장에서 정규직이라는 고용형태와 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 기본적으로 부모 소득과 부모 학력이 대학졸업자들의 취업시 고용되는 형태와 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행에 미치는 영향에 대하여 살펴볼 것이다. 직접적 효과로서 고용형태와 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다. 우선, 부모 소득 또는 부모 학력이 높을수록 정규직의 고용형태에 취업할 가능성이 높고 부모 소득 또는 부모 학력이 높을수록 고용보험에 가입하는 일자리에 근무할 가능성이 높을 것이다.

#### <직접적 효과>

**가설 1. 부모 소득이 높을수록 정규직의 고용형태에 취업할 가능성이 높다.**

**가설 2. 부모 학력이 높을수록 정규직의 고용형태에 취업할 가능성이 높다.**

**가설 3. 부모 소득이 높을수록 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 가능성이 높다.**



**가설 4. 부모 학력이 높을수록 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 가능성이 높다.**

부모 소득 또는 부모 학력이 정규직의 고용형태와 고용보험에 가입한 일자리에서 근무하는데 미치는 영향뿐만 아니라 인턴 또는 아르바이트 경험이 매개효과로서 어떠한 영향을 미치는가에 대해서도 알아볼 것이다. 먼저, 부모 소득 또는 부모 학력이 높을수록 향후 취업하기에 유리한 인턴 등의 근로형 일자리를 통해 경험을 쌓을 가능성이 높은 반면, 아르바이트와 같은 생계형 일자리를 경험할 가능성은 낮을 것이다. 이에 따라 인턴을 경험한 대졸자들은 정규직의 고용형태로 취업할 가능성이 높고 고용보험에 가입하는 일자리에 근무할 가능성이 높을 것이다. 따라서 이를 가설 9와 10으로 설정하였다. 마지막으로 아르바이트를 경험한 대졸자들은 정규직의 고용형태에 취직할 가능성이 낮을 것이고 고용보험에 가입한 일자리에서 근무할 가능성이 낮아질 것이다. 이에 대한 가설도 가설 11과 12에 설정하였다.

**<간접적 효과-매개효과>**

**가설 5. 부모 소득이 높을수록 인턴을 할 가능성이 높다.**

**가설 6. 부모 학력이 높을수록 인턴을 할 가능성이 높다.**

**가설 7. 부모 소득이 높을수록 아르바이트를 할 가능성이 낮다.**

**가설 8. 부모 학력이 높을수록 아르바이트를 할 가능성이 낮다.**

**가설 9. 인턴을 하면 정규직의 고용형태에 취업할 가능성이 높다.**

**가설 10. 인턴을 하면 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 가능성이 높다.**

가설 11. 아르바이트를 하면 정규직의 고용형태에 취업할 가능성이 낮아진다.

가설 12. 아르바이트를 하면 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 가능성이 낮아진다.

## 제 2 절 연구 설계

### 1. 분석 자료 및 표본

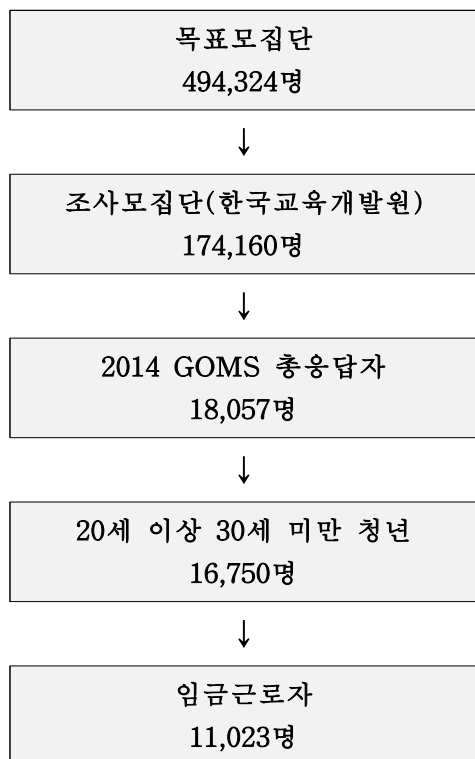
본 연구는 한국고용정보원과 고용노동부가 실시한 ‘2014년 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey)’ 데이터를 사용하여 진행하였다. 대졸자 직업이동 경로조사는 모집단을 전년도 2~3년제 대학 이상의 고등교육과정을 이수한 졸업자를 대상으로, 그 중 3~4%를 추출한다. 추출한 집단을 통해 대학 졸업 이후 청년층의 일자리 및 취업실태, 구직활동의 변화 등과 같은 노동시장 진입 및 정착 과정을 조사하는 국내 최대 규모의 조사이다. 대학 졸업자가 졸업한지 약 18개월 경과한 시점에 소득과 노동시장 이동 상황, 경제활동 추이, 교육 및 직업 훈련 등을 조사한 것으로 청년층의 노동시장간의 관계와 노동시장으로의 이행에 영향을 주는 내용 등을 파악함으로써 청년층을 위한 일자리 및 취업, 노동시장으로의 진입과 관련된 정책을 수립하는데 기초자료로 활용된다(한국고용정보원).

본 연구에서 사용한 2014년 대졸자 직업경로 이동조사의 목표모집단은 2013년 8월과 2014년 2월에 대학 및 전문대학을 졸업한 졸업자로 총 494,324명이다. 그 중 조사모집단은 한국교육개발원의 자료를 활용하여 총 174,160명으로 설정하였다. 한국고용정보원에서는 이 자료를 통해 목표 표본을 추출하여 총 18,057명을 대상으로 조사하였다. 이 중 본 연구

에서는 20~29세 청년의 고용형태를 대상으로 하여 16,750명을 선정하였다.

즉, 다음의 그림과 같이, 2013년 8월과 2014년 2월 졸업자는 통계청에 따르면 총 494,324명이고, 이 중 한국교육개발원에서 선정한 조사모집단은 174,160명이다. 이를 활용하여 추출된 2014년 GOMS 총 응답자는 18,057명 이었다. 본 연구는 그 중 20세 이상 30세 미만의 청년층의 고용형태와 고용보험 가입여부를 분석할 것이다. 2014년 GOMS 응답자 중 20세 이상 30세미만의 청년은 총 16,750명이다. 더 나아가, 본 연구의 대상은 정규직 또는 비정규직의 고용형태와 고용보험 가입여부를 확인할 수 있는 임금근로자 11,023명이다.

<그림 3-1> 대상자 선정과정



최종 선정된 총 11,023 명의 인구사회학적 특성은 다음의 표와 같다. 남성은 6,598명(54.2%) 여성은 5,594명(45.8%)으로 나타났다. 연령 분포의 경우 20~23세는 2,528명(22.9%)이고 24~26세는 5,961명(54.1%), 27~29세는 2,534명(23.0%)이다. 학력 분포에서 4년제 졸업자는 7,684명(69.7%)이고 2~3년제 졸업자는 3,339명(30.3%)의 비율로 응답하였다.

<표 3-1> 연구대상자의 인구사회학적 특성

구분		인원	비율
성별	여자	5,594명	45.8%
	남자	6,598명	54.2%
연령	20~23세	2,528명	22.9%
	24~26세	5,961명	54.1%
	27~29세	2,534명	23.0%
학력	4년제 졸업	7,684명	69.7%
	2~3년제 졸업	3,339명	30.3%
전체		11,023명	100%

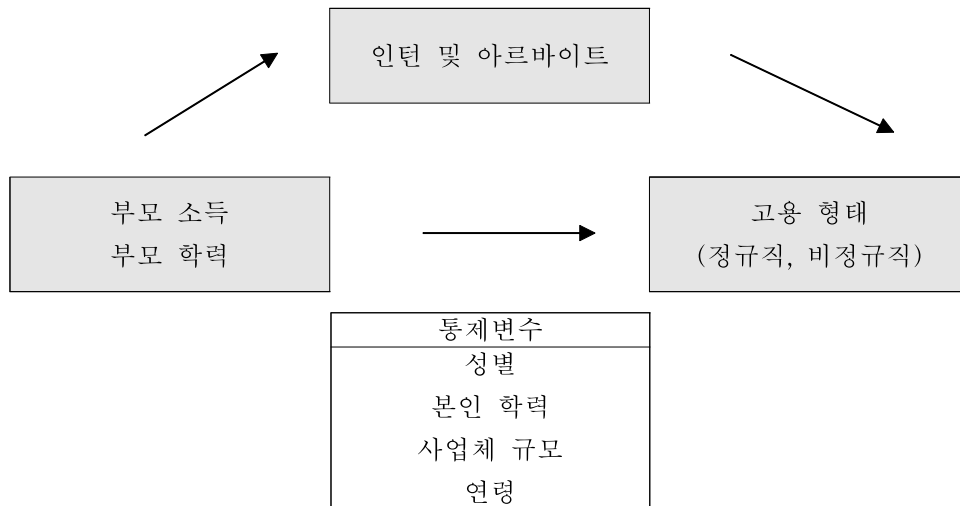
## 2. 연구 모형

본 연구는 부모 소득과 부모 학력에 따른 고용형태와 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행을 확인하고자 아래의 연구 분석틀을 제시하였다. 특히, 20대의 대학 졸업자들의 취업 형태와 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행을 대상으로 인과 관계를 찾고자하였다. 먼저, 부모 소득 또는 부모 학력이 정규직과 비정규직으로 나누어지는 고용형태로의 인과 관계를 분석하고, 인턴과 아르바이트가 매개효과로서 작용하는 정도와 방향에 대하여 분석하였다. 이를 위하여 부모 소득 또는 부모 학력이 인턴

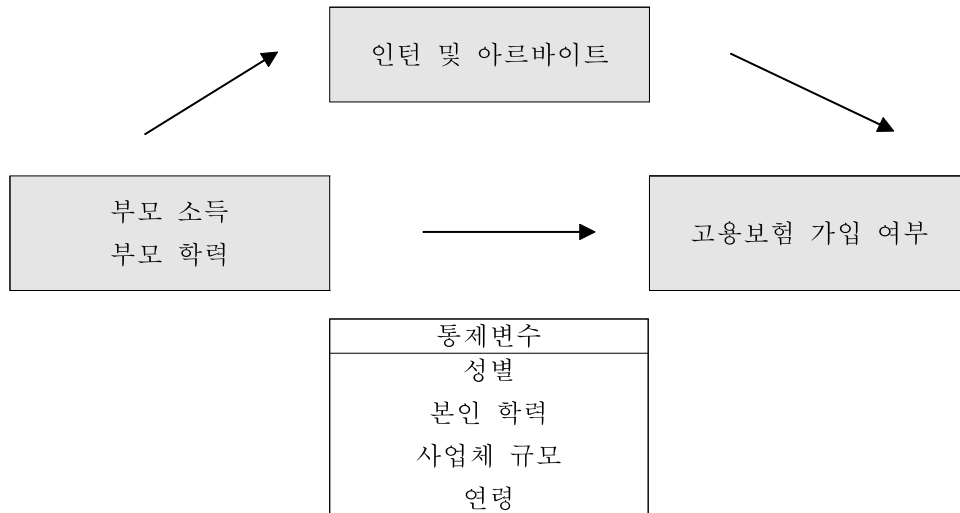
또는 아르바이트 경험에 미치는 영향을 분석한 뒤, 인턴 및 아르바이트 경험이 정규직과 비정규직에 미치는 인과관계를 분석해 보았다.

특히 부모 소득과 부모 학력은 고용형태 뿐만 아니라 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행에도 영향을 미친다는 가설을 입증하기 위하여, 독립변수에 부모 소득과 부모 학력을 설정하고 종속변수에는 고용보험 가입여부를 설정하였다. 이들의 인과관계와 더불어 인턴 또는 아르바이트 경험이 매개효과로서 영향을 미치는지에 대하여 분석하였다. 앞서 설정한 정규직, 비정규직이라는 종속변수의 경우와 마찬가지로, 부모 소득과 부모 학력이 인턴 또는 아르바이트 경험 유무에 미치는 영향의 크기와 방향을 분석하고 인턴 또는 아르바이트 경험이 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행에 미치는 영향을 분석하였다.

<그림 3-2> 고용 형태 연구 모형



<그림 3-3> 고용보험 가입 여부 연구 모형



### 3. 변수 설정

본 연구는 2014년 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS) 데이터를 활용하여 청년들의 부모 소득과 부모 학력이 고용형태와 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행에 미치는 영향을 파악하고자 이 연구의 목적에 맞는 문항을 선정하였고, 인턴 및 아르바이트 경험 유무의 매개 효과를 분석하기 위하여 문항을 선별하였다. 기본적으로, 부모 소득 또는 부모 학력에 따른 취업 고용형태를 파악하기 위해 독립변인은 부모 소득과 부모 학력으로 설정할 것이고, 종속변인은 정규직과 비정규직의 고용형태, 고용보험 가입 유무로 나눠 설정하였다. 본 연구에서 선정한 종속변수와 독립변수, 매개변수는 다음과 같다.

#### 3.1 종속변수

본 연구의 가설을 바탕으로 종속변수는 청년층의 고용형태와 고용보험 가입여부를 설정하였다. 우선, 20~29세 청년층 중 임금근로자로 고용되어

있는 응답자를 정규직과 비정규직으로 나누어 고용형태 변수를 설정하였다. 고용형태가 정규직이면 1의 값을 부여하고 비정규직이면 0의 값을 부여하여 더미변수로 구성하였다.

고용보험 가입여부 또한 청년 임금근로자만을 대상으로 하였다. 고용보험에 가입되어 있는 상태이면 1의 값을 부여하고 그렇지 않다면 0의 값을 부여하여 고용보험 가입 여부 변수를 더미로 설정하였다.

### 3.2 독립변수

본 연구의 가설은 종속 변인인 고용형태와 고용보험 가입 여부를 독립 변인인 부모 소득 또는 부모 학력으로 어떻게 설명할 수 있는 지를 알아보고자 한다. 이에, 부모 소득을 첫 번째 독립 변인으로 설정하였다. 부모 소득에 관한 문항은 부모의 월평균 소득을 묻는 설문을 선택하였다. 부모 소득에 관한 변수는 200만원 미만, 200~400만원 미만, 400~700만원 미만, 700~1000만원 미만, 1000만 원 이상으로 나누어 5점 리커트 척도로 구성한 뒤, 부모 소득에 따른 고용형태와 고용보험 가입 여부를 분석하였다. 또한, 부모의 배경 및 사회·경제적 지위를 판단할 수 있는 변수는 소득뿐만 아니라 학력도 고용형태와 고용보험 가입 여부에 영향을 미치는 중요한 변수로 작용할 것이다. 교육은 인적자본이나 학력주의라는 구조적 이점을 통해 더 나은 사회 경제적 지위를 갖는데 영향을 미칠 수 있는 사회경제적 자본이기 때문이다(Lisa and Ichiro, 2000; 김진영, 2007). 이에, 부모의 학력을 초등학교 졸 이하=1, 중·고등학교 졸=2, 전문대학교 졸=3, 4년제 대학교 졸=4, 대학원 졸=5로 5점 척도로 구성하였다.

본 연구의 목적은 부모 소득 또는 부모 학력에 따른 취업 고용형태와 고용보험 가입여부를 파악하기 위한 것으로 고용형태와 고용보험 가입 여부에 영향을 미치는 요인들을 통제변수로 설정하였다. 먼저 성별은 취업 고용형태와 고용보험 가입 여부에 영향을 미치는 중요한 요인으로 연구되어져 왔다. 기존 연구들에서 여성이 남성에 비해 비정규직으로 취업을 할 확률이 높다는 것은 이미 밝혀진바 있다. 이에 성별에 대한 변수를 여자는 1의 값을 부여하고 남자는 0의 값을 부여하여 더미로 설정하였

다. 본인 학력의 경우는 GOMS의 설문 대상이 대졸자인 관계로 전문대 졸=0과 4년제 졸=1로 더미변수로 나타내었다.

성별과 본인 학력 이외에도 취업해 있는 사업체 규모에 따라 고용형태와 고용보험 가입 여부에 따른 특성이 다를 수 있으므로 사업체 규모도 통제하였다. 통계청의 사업체 규모 조사와 동일하게, 사업체 규모 변수는 현재 일하는 직장의 종사자 수에 관한 문항을 선정하였다(통계청, 2017). 설문 문항에 나온 것을 토대로 종사자 수 10명 미만=1, 10~30명 미만=2, 30~100명 미만=3, 100~500명 미만=4, 500명 이상=5와 같이 총 5점 척도를 선정하였다. 연령에 따른 고용형태와 고용보험 가입 여부도 영향을 미칠 수 있으므로 본 연구에서는 통제 변수로 활용하였다. 20~24세의 청년 임금 근로자를 0의 값으로 설정하였고 25~29세의 청년 임금 근로자를 1의 값으로 설정하여 더미변수를 구성하였다.

### 3.3 매개변수

마지막으로 연구 가설에서 매개 변수는 독립 변수인 부모 소득과 부모 학력, 종속 변수인 고용형태와 고용보험 가입 여부의 인과 관계에 인턴 또는 아르바이트 경험 유무가 어떻게 얼마나 영향을 미치는 지를 알아보고자 하였다. 이에 매개 변수로는 인턴 경험 여부와 아르바이트 경험 여부를 설정하였다. 즉, 이 둘을 매개변수로 설정함으로써, 부모 소득 또는 부모 학력에 따른 고용형태의 직접효과와 인턴과 아르바이트 경험 여부가 이 종속변인과 독립변인 사이에 미치는 간접효과를 실증적으로 분석하고자 하였다.

인턴 경험 유무에 대한 문항을 바탕으로 인턴 경험이 있으면 1, 없으면 0의 값을 부여하여 더미 변수를 설정하였다. 마찬가지로, 아르바이트 경험 유무에 대한 문항을 바탕으로 아르바이트 경험이 있으면 1의 값을 부여하고 없으면 0의 값을 부여하여 더미 변수를 구성하였다.



<표 3-2> 변수 구성

변수		유형	변수설명
종속 변수	고용형태	더미	정규직=1, 비정규직=0
	고용보험 가입여부	더미	가입=1, 미가입=0
독립 변수	부모 소득	5점 척도	200만원 미만=1, 200~400만원=2, 400~700만원 미만=3, 700~1000만원 미만=4, 1000만원 미만=5
	성별	더미	여자=1, 남자=0
	부모 학력	5점 척도	초등학교 졸=1, 중·고등학교 졸=2, 전문대학 교 졸=3, 4년제 대학교 졸=4, 대학원 졸=5
	본인 학력	더미	전문대 졸=0, 4년제 대학교 졸=1
	사업체 규모	5점 척도	종사자 수 10명 미만=1, 10~30명 미만=2, 30~100명 미만=3, 100~500명 미만=4, 500명 이상=5
	연령	더미	20~24세=0, 25~29세=1
매개 변수	인턴 경험	더미	경험 유=1, 경험 무=0
	아르바이트 경험	더미	경험 유=1, 경험 무=0

#### 4. 분석 방법

고용노동부와 한국고용정보원에서 수행한 2015 대졸자 직업이동 경로 조사 중, 20~29세 임금근로자를 연구대상으로 선정하였다. 부모 소득과 부모 학력에 따라 고용형태와 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행에 어떻게 영향을 미치는지와 인턴 또는 아르바이트 경험 유무가 매개효과로서 고용형태와 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행에 어떻게 영향을 미치는지에 대하여 분석할 것이다. 종속 변수로는 고용형태와 고용보험

가입여부를 더미 변수로 설정하였다. 매개변수도 인턴 또는 아르바이트 경험 유무를 더미변수로 설정하였고 독립변수도 더미 변수 또는 5점 척도로 구성하였다.

분석 방법으로는 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 사용하여 구조방정식 모델(structural equation model) 중 매개효과 모형(mediation model)을 분석하였다. 데이터는 STATA 14 SE 프로그램을 사용하여 gsem과 estat teffects 명령어를 활용하여 분석하였다. 이를 통해, 부모 소득과 부모 학력이 고용형태와 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행에 미치는 직접효과와 인턴 또는 아르바이트 경험 유무를 통해 영향을 미치는 간접효과를 분석할 수 있다. 최종적으로 부모 소득과 부모 학력이 고용형태와 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행에 미치는 총 효과를 분석할 것이다.

## 제 4 장 분석 결과

### 제 1 절 기술통계

회귀 분석에 쓰이는 변수들의 기술 통계에 대하여 알아보았다. 부모 소득을 5점 척도로 나눈 변수의 평균은 2.94이고 표준편차는 0.8188이다. 이는 전체 분석대상의 부모 소득 평균은 400~700 만 원 정도로 나타난 것이다. 성별은 남성이 54%이고 여성이 46%이었으며, 사업체 규모의 평균은 3.37로 30~100명 미만이 평균적인 사업체 규모이었으며 표준편차는 1.4821로 큰 편이었다. 부모 학력은 2.87로 평균이 중학교 또는 고등학교 졸업이었지만, 표준편차가 1.1112로 크게 나타났다. 본인 학력은 4년제 졸업이 70%로 2~3년제 졸업이 30%로 나타났다.

연령은 20~24세가 41%, 25~29세가 59%로 나타났다. 인턴을 경험한 경우가 16%, 경험을 하지 않은 경우가 84%로 나타났으며, 아르바이트를 경험한 경우가 8%로 나타났다. 정규직에 근무하고 있는 경우가 76%, 그렇지 않은 경우가 24%로 나타났다. 고용보험에 가입한 직장에 다니는 경우가 85%로 나타났다.

<표 4-1> 변수들의 기술통계

	평균	표준편차	전체
부모 소득	2.94	0.8188	11,023
성별	0.46	0.4995	11,023
사업체 규모	3.37	1.4821	11,023
부모 학력	2.87	1.1112	11,023
본인 학력	0.70	0.4498	11,023
연령	0.59	0.4911	11,023

인턴	0.16	0.3683	11,023
아르바이트	0.08	0.2729	11,023
정규직	0.76	0.4269	11,023
고용보험	0.85	0.3547	11,023

회귀 모형에 사용되는 부모 학력, 본인 학력, 사업체 규모, 연령, 부모 소득의 독립변수들의 상관관계를 살펴 본 결과, 모두 0.7 이하로 나타났다. 상관관계가 0.7 이상으로 나오면 다중공선성의 문제가 발생하기 때문에 상관관계가 큰 변수 중 하나는 모형에서 제외하여야 하지만, 본 모형에서는 상관관계가 0.7 이하로 나타났고 상관관계 검정 결과 1% 수준 이내에서 통계적으로 유의하게 상관관계가 나타나지 않은 것으로 확인되었다. 단, 연령과 부모 소득은 10% 수준 이내에서 통계적으로 유의하게 나타났다.

<표 4-2> 독립변수 간 상관관계 분석 및 검정

	부모 학력	본인 학력	사업체 규모	연령	부모 소득
부모 학력	1.0000				
본인 학력	0.1705***	1.0000			
사업체 규모	0.0765***	0.1326***	1.0000		
연령	0.0411***	0.5120***	0.1527***	1.0000	
부모 소득	0.2631***	0.0698***	0.0634***	-0.0117*	1.0000

\*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

## 제 2 절 회귀분석결과 - 매개효과

### 1. 회귀분석 모형<sup>13)</sup>

본 논문에서는 로짓모형(Logit Model)을 사용하여 설명변수와 종속변수 간의 관계를 분석하고자 한다. 종속변수가 2 진수(binary)로 이루어져 있을 때는 보통 로짓모형을 사용하는데, 종속 변수  $Y_i$ 가 1의 값을 가질 확률을 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$P_i = E(Y_i) = \frac{1}{1 + e^{-Z_i}} \quad \text{where, } Z_i = \beta_1 + \beta_2 X_i \quad \dots\dots\dots (1)$$

확률  $P_i$ 는 누적로지스틱 분포를 따르며 0과 1사이에 분포하는 비선형 함수로 표현된다. 로짓모형은 OLS(최소자승법) 기법으로 추정치를 구하지 않고 반복기법(iteration)을 이용한 최우추정법을 사용하여 추정치를 구한다. 또한, 비선형함수라 추정 계수에 대한 값을 해석하기는 쉽지 않아 통상적으로 승산비율(odds ratio)을 구하여 추정치를 해석한다.

승산비율(odds ratio)을 구하기 위해서는 다음의 과정을 거친다. 먼저,  $P_i$  와  $1-P_i$  의 비율을 식 (2)와 같이 나타낼 수 있다.

$$\frac{P_i}{1-P_i} = \frac{\frac{1}{1+e^{-Z_i}}}{1-\frac{1}{1+e^{-Z_i}}} = \frac{\frac{1}{1+e^{-Z_i}}}{\frac{1+e^{-Z_i}-1}{1+e^{-Z_i}}} = \frac{1}{e^{-Z_i}} = e^{Z_i} \quad \dots\dots\dots (2)$$

이때, 식 (2)에 로그를 취하면 식 (3)과 같이  $X_i$ 와  $\beta_i$ 에 대한 선형 함수가 된다.

---

13) 남준우, 이한식. (2006) ‘계량경제학’. 홍문사 과 Gujarati(2015). ‘Econometrics by Example’. McMillan Publishers Limited 을 참고로 작성

$$\ln\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = \beta_1 + \beta_2 X_i \quad \dots\dots\dots (3)$$

식 (3)을 통해 로그 승산비를 구할 수 있다.  $\beta_1$ 의 추정 값은 독립변수가 0인 경우의 로그 승산비로 해석에 있어서 중요하지 않다.  $\beta_2$ 의 추정 값은 독립변수가 한 단계 증가할 때, 종속변수  $Y_i$ 가 1일 확률  $P_i$ 와 0일 확률  $1-P_i$ 의 비율이 얼마나 변화하는지를 나타낸다.

## 2. 고용 형태 결정 요인 분석결과

로짓분석 결과 부모 소득의 척도가 한 단계 올라갈 때, 자녀의 직장이 정규직일 확률이 증가한다. 이때 p-value 값은 0.00으로 부모 소득이 정규직에 미치는 영향이 없다는 영가설을 기각한다. 또한, 부모 학력의 척도가 한 단계 올라갈 때, 응답자의 고용형태가 정규직일 확률이 증가한다. p-value 값이 0.000으로 1% 수준 이내에서 통계적으로 유의하였다. 따라서 가설 1, ‘부모 소득이 높을수록 정규직의 고용형태에 취업할 가능성이 높다’와 가설 2, ‘부모 학력이 높을수록 정규직의 고용형태에 취업할 가능성이 높다’를 채택하였다. 회귀모형에 대한 검정으로  $\chi^2$  검정의 p-value 값은 0.000으로 나타나 통계적으로 유의미하였다.

인턴 경험 유무에 대한 변수에서는, 인턴을 경험할수록 직장이 정규직일 확률이 증가한다. 이때 p-value의 값이 0.000으로 인턴이 정규직에 미치는 영향이 없다는 영가설을 기각한다. 따라서 가설 9, ‘인턴을 하면 정규직의 고용형태에 취업할 가능성이 높다’를 채택하는 것이 통계적으로 증명되었다.

인턴과는 반대로, 아르바이트를 경험할수록 직장이 정규직일 확률이 감소한다. p-value의 값이 0.000으로 아르바이트가 정규직에 미치는 영향이 없다는 영가설을 기각한다. 따라서 가설 11, ‘아르바이트를 하면 정규직의 고용형태에 취업할 가능성이 낮아진다’를 채택하는 것이 통계적으

로 증명되었다.

또한, 통제변수들 중에서는 연령이 높을수록 정규직에 근무하고 있을 확률이 높아짐을 확인하였다. 이때의 p-value 값은 0.000으로 1% 수준 이내에서 통계적으로 유의하였다. 그리고 응답자가 근무하는 회사의 사업체 규모가 커질수록, 본인 학력이 낮을수록, 여성일수록 정규직에 있을 확률이 높게 나타났으나 모두 p-value의 값이 높게 나타나 통계적 유의성은 없었다.

로그 승산비를 구한 결과를 살펴보면 부모 소득이 높아질수록 정규직에 있을 확률이 1.3178배 높아졌다. 그리고 부모 학력이 높아질수록 정규직에 있을 확률이 1.1269배 높아짐을 확인할 수 있었다. 인턴을 경험했을 경우, 정규직에 근무할 확률 또한 1.3280배 증가하였다. 하지만, 아르바이트를 경험한 경우 정규직에 근무할 확률이 0.0777배로 감소하였다.

<표 4-3> 정규직 고용형태 로짓분석 결과

	정규직		
	계수값	표준오차	p-value
부모 소득	0.2759	0.0251	0.000
성별	0.0441	0.0533	0.408
사업체 규모	0.0125	0.0151	0.407
부모 학력	0.1195	0.0224	0.000
본인 학력	-0.0706	0.0592	0.233
연령	0.3468	0.0591	0.000
인턴	0.2837	0.0692	0.000
아르바이트	-2.5539	0.0860	0.000
$\chi^2$	3292.02		0.0000
$N$	11,023		

<표 4-4> 정규직 고용형태 로그 승산비 계측 결과

	정규직		
	계수값	표준오차	p-value
부모 소득	1.3178	0.0331	0.000
성별	1.0451	0.0557	0.408
사업체 규모	1.0126	0.0153	0.407
부모 학력	1.1269	0.0253	0.000
본인 학력	0.9317	0.0551	0.233
연령	1.4146	0.0837	0.000
인턴	1.3280	0.0920	0.000
아르바이트	0.0777	0.0066	0.000

인턴을 종속변수로 설정하고 분석한 결과를 살펴보면, 부모 소득이 높을수록 인턴을 경험할 확률이 증가하였다. p-value는 0.000으로 1% 수준 이내에서 통계적으로 유의한 결과를 얻었다. 이에, 가설 5, ‘부모 소득이 높을수록 인턴을 할 가능성이 높다’라는 것을 채택하였다. 또한, 부모 학력이 높을수록 인턴을 경험할 확률이 높아지고 있음을 확인하였다. p-value 값이 0.000으로 가설 6, ‘부모 학력이 높을수록 인턴을 할 가능성이 높다’를 채택하였다.

다른 변수들은 여성일수록 사업체 규모가 클수록 본인의 학력이 높을수록 인턴을 경험할 확률이 높았으며 연령 변수를 제외하고 모두 1% 수준 이내에서 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다. 로그 승산비를 계산해 본 결과, 부모 소득이 증가할수록 인턴을 경험했을 확률이 1.313배 증가함을 확인하였다. 부모 학력이 증가할수록 인턴을 경험했을 확률이 1.1362배 증가하였다.



<표 4-5> 인턴 경험 유무 로짓분석 결과

	인턴		
	계수값	표준오차	p-value
부모 소득	0.2724	0.0264	0.000
성별	0.2549	0.0566	0.000
사업체 규모	0.0475	0.0159	0.003
부모 학력	0.1277	0.0239	0.000
본인 학력	0.2971	0.0618	0.000
연령	-0.1063	0.0637	0.095
$\chi^2$	3711.66		0.0000
N	11,023		

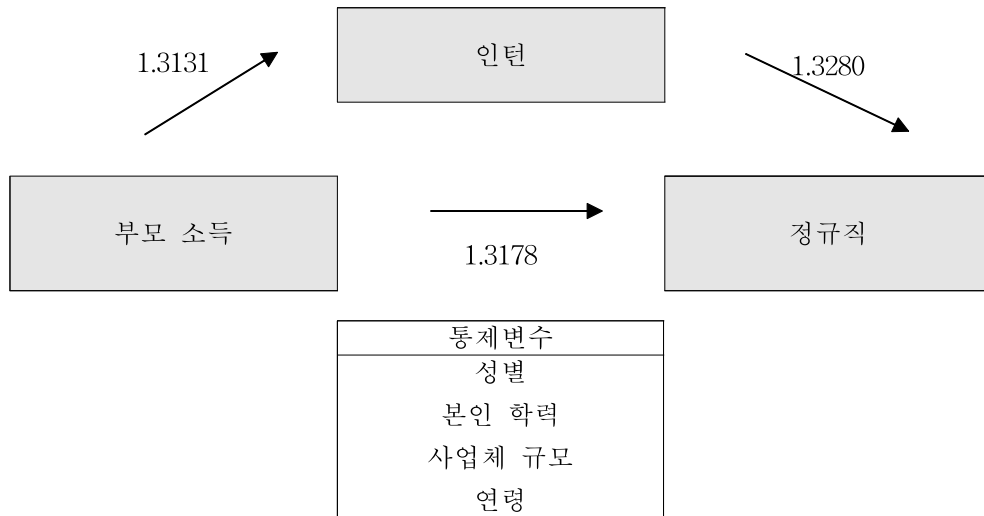
<표 4-6> 인턴 경험 유무 로그 승산비 계측 결과

	인턴		
	계수값	표준오차	p-value
부모 소득	1.3131	0.0347	0.000
성별	1.2903	0.0730	0.000
사업체 규모	1.0486	0.0167	0.003
부모 학력	1.1362	0.0271	0.000
본인 학력	1.3460	0.0831	0.000
연령	0.8991	0.0572	0.095

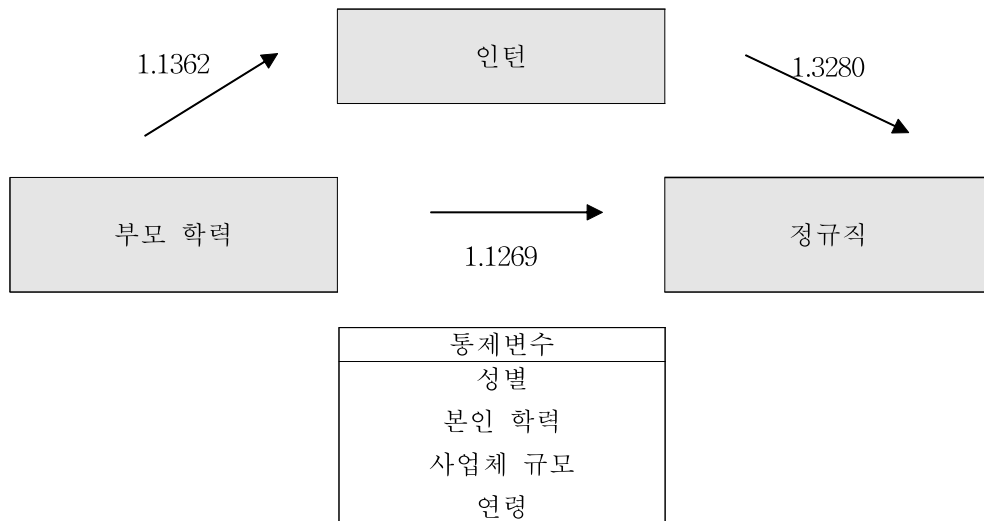
다음의 표와 같이 부모 소득이 정규직에 미치는 직접 영향은 1.3178배로 나타났으며 인턴을 통한 매개 효과는  $1.3131 * 1.3280 = 1.7437$  배로 나타났다. 총 효과는 직접 효과와 매개 효과를 합친 것으로 두 효과를 합치면 3.0615배이다.

부모의 학력에 관한 총 효과를 살펴보면, 부모 학력이 정규직에 근무할 확률을 직접적으로 1.1269배 증가 시킨다. 그리고 인턴을 통해서  $1.1362 * 1.3280 = 1.5088$  배 증가 시킨다. 총 효과는  $1.1269 + 1.5088 = 2.6357$  배로 나타났다.

<그림 4-1> 부모 소득과 인턴 경험 유무가 정규직 고용형태에 미치는 영향



<그림 4-2> 부모 학력과 인턴 경험 유무가 정규직 고용형태에 미치는 영향



아르바이트를 종속변수로 설정한 경우, 부모 소득이 높을수록 아르바이트 경험을 하지 않았을 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. p-value 값이 0.00으로 나타나 통계적으로 유의하였다. 이에, 가설 7, ‘부모 소득이 높을수록 아르바이트를 할 가능성이 낮다’를 채택하였다. 또한, 남성일수록 사업체 규모가 작을수록 연령이 낮을수록 아르바이트 경험을 했을 확률이 증가 하였으며 이들 변수들은 통계적으로 1% 수준 이내에서 유의하였다.

부모 학력이 높을수록 본인의 학력이 낮을수록 아르바이트를 경험 했을 확률이 높게 나타났지만 통계적으로는 유의하지 않았다. 특히, 부모 학력과 아르바이트 경험 유무에는 양의 관계가 나타났지만 p-value 값이 0.976으로 상당히 높아 가설 8, ‘부모 학력이 높을수록 아르바이트를 할 가능성이 낮다’를 채택하지 못하였다. 로그 승산비 분석 결과, 부모 소득의 척도가 한 단계 증가할수록 아르바이트 경험을 했을 확률이 0.67배 감소함을 확인하였고 부모 학력이 높아질수록 아르바이트를 경험할 확률이 1.0009 배로 증가하였다.

<표 4-7> 아르바이트 경험 유무 로짓분석 결과

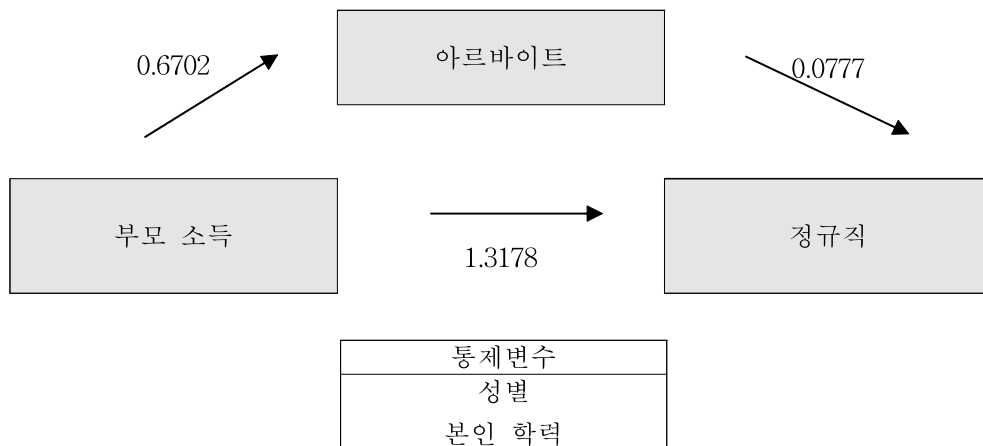
	아르바이트		
	계수값	표준오차	p-value
부모 소득	-0.4001	0.0366	0.000
성별	-0.2257	0.0791	0.004
사업체 규모	-0.2896	0.0224	0.000
부모 학력	0.0009	0.0326	0.976
본인 학력	-0.1049	0.0843	0.213
연령	-0.3675	0.0875	0.000
$\chi^2$	4413.75		0.0000
N	11,023		

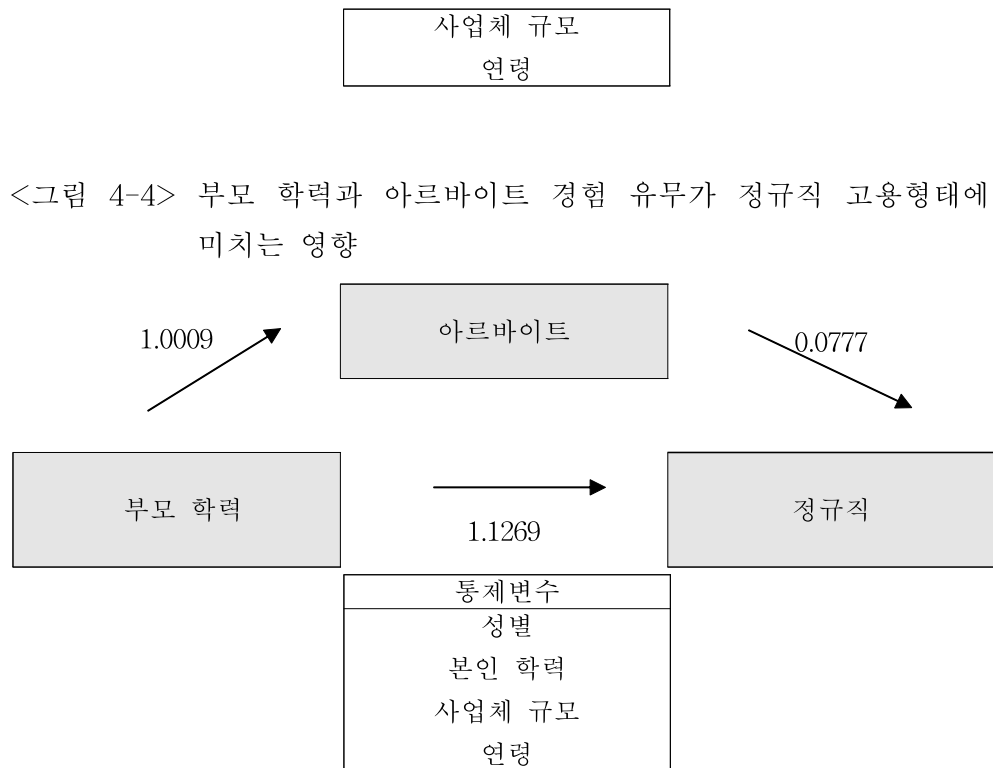
<표 4-8> 아르바이트 경험 유무 로그 승산비 계측 결과

	아르바이트		
	계수값	표준오차	p-value
부모 소득	0.6702	0.02459	0.000
성별	0.7978	0.0631	0.004
사업체 규모	0.7485	0.0168	0.000
부모 학력	1.0009	0.0326	0.976
본인 학력	0.9003	0.0759	0.213
연령	0.6924	0.0606	0.000

다음의 표와 같이 부모 소득이 정규직에 미치는 직접 영향이 1.3178배로 나타났으며 아르바이트를 통한 매개 효과는  $0.6702 * 0.0777 = 0.0520$ 배 감소하는 것으로 나타났다. 즉 매개 효과에 의하여 아르바이트를 경험하면 정규직에 있을 확률이 0.0520배 감소하는 것으로 나타났다. 부모 학력의 경우도 마찬가지로 아르바이트를 경험하면 정규직에 근무할 확률이  $1.0009 * 0.0777 = 0.0777$  배 줄어드는 것으로 나타났다.

<그림 4-3> 부모 소득과 아르바이트 경험 유무가 정규직 고용형태에 미치는 영향





### 3. 고용보험 가입 유무 결정요인 분석결과

직장의 고용보험 가입 여부 분석 결과에서는 부모 소득과 현재 직장이 고용보험에 가입되어 있는 경우간의 관계가 양의 관계를 보여주었으며, p-value 또한 0.000으로 부모 소득과 현재 직장이 고용보험에 가입되어 있는 경우와 무관하다는 영가설을 기각하였다. 따라서 가설 3, ‘부모 소득이 높을수록 고용보험을 가입하는 일자리에 근무할 가능성이 높다’를 채택하였다. 또한, 가설 4, ‘부모 학력이 높을수록 고용보험을 가입하는 일자리에 근무할 가능성이 높다’를 채택하였다. 이는, 부모 학력 계수의 p-value 값이 0.032로 나타나 통계적으로 5% 수준 이내에서 유의하였기 때문이다. 모형 전체의  $\chi^2$  검정 결과 p-value 값이 0.0000으로 나타나 모형이 통계적으로 유의함을 보여주었다.

또한, 가설 10, ‘인턴을 하면 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 가능성이 높다’는 것을 채택하였다. 로짓분석 결과, 인턴을 경험하면 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 확률이 증가하는 것으로 나타났으며 p-value 또한 0.000으로 1% 수준 이내에서 통계적으로 의미가 있었다.

더 나아가, 아르바이트의 경험과 고용보험 가입 유무의 관계는 음의 관계로 분석되었으며, p-value 값이 0.000으로 나타나 1% 수준 이내에서 통계적으로 유의미하였다. 따라서 마지막 가설인 가설 12, ‘아르바이트를 하면 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 가능성이 낮아진다’를 채택할 수 있었다.

다른 통제 변수들도 모두 p-value가 0.000으로 나타나 통계적으로 유의한 계수들을 얻을 수 있었다. 여성일수록 사업체 규모가 클수록 본인의 학력이 낮을수록 연령대가 높을수록 고용보험에 가입되어 있는 직장에 다니는 확률이 큰 것으로 나타났다. 통제 변수로 모델에 포함시킨 변수들에 대하여는 큰 의미를 부여하지는 않을 것이다.

로그 승산비 계산 결과, 부모 소득이 높아질수록 고용보험에 가입한 직장에 다닐 확률이 1.4238배로 나타났다. 부모 학력이 높을수록 고용보험에 가입한 직장에 다닐 확률은 1.0606배로 분석 되었으며 인턴을 경험했을 경우, 고용보험에 가입한 직장에 다닐 확률이 1.7113배 증가하였다. 또한, 아르바이트를 경험할수록 고용보험에 가입한 직장에 근무할 확률은 0.1191배로 감소하는 것으로 나타났다.

<표 4-9> 고용보험 고용형태에 따른 로짓분석 결과

	고용보험		
	계수값	표준오차	p-value
부모 소득	0.3533	0.0307	0.000
성별	0.2936	0.0661	0.000
사업체 규모	0.1924	0.0184	0.000
부모 학력	0.0588	0.0273	0.032

본인 학력	-0.4201	0.0746	0.000
연령	0.4849	0.0731	0.000
인턴	0.5372	0.0948	0.000
아르바이트	-2.1273	0.0826	0.000
$\chi^2$	3826.87		0.0000
$N$	11,023		

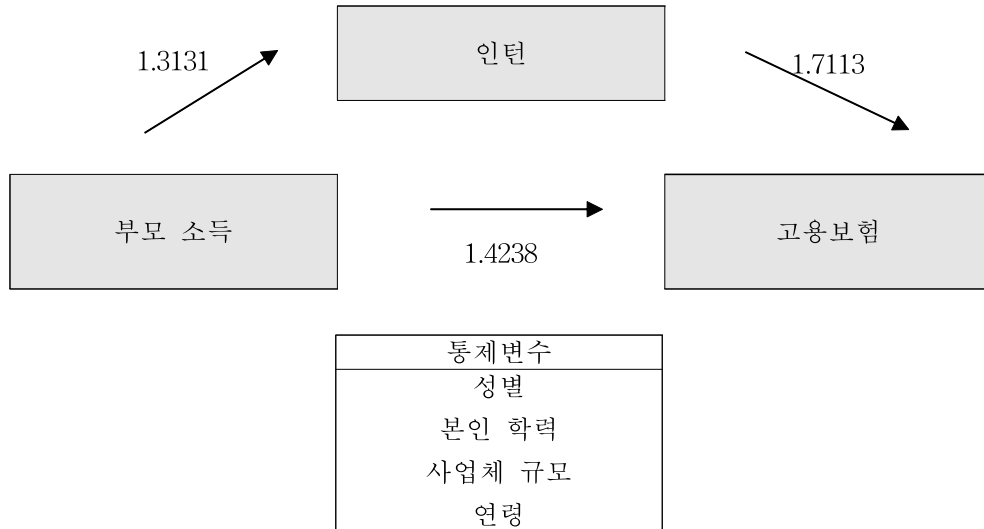
<표 4-10> 고용보험 고용형태에 따른 로그 승산비 계측 결과

	고용보험		
	계수값	표준오차	p-value
부모 소득	1.4238	0.0438	0.000
성별	1.3412	0.0886	0.000
사업체 규모	1.2121	0.0223	0.000
부모 학력	1.0606	0.0290	0.032
본인 학력	0.6569	0.0490	0.000
연령	1.6240	0.1187	0.000
인턴	1.7113	0.1623	0.000
아르바이트	0.1191	0.0098	0.000

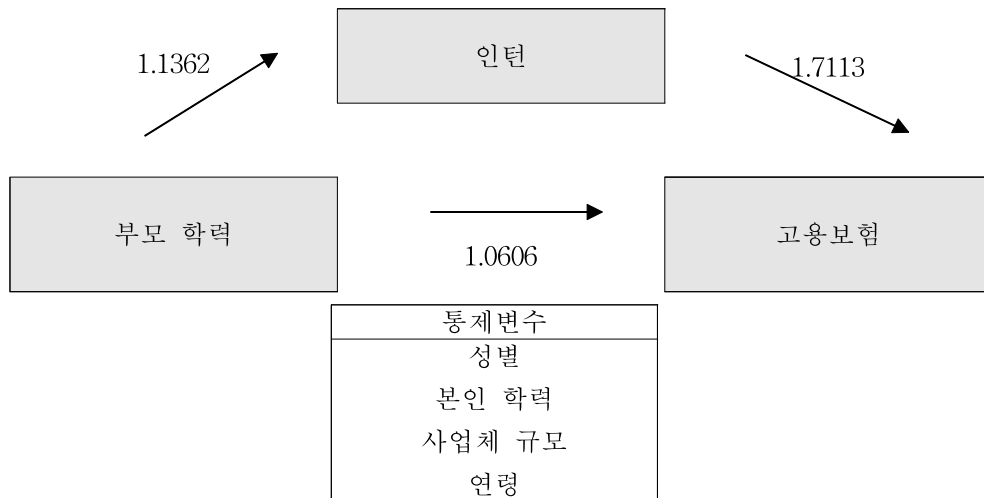
다음의 표와 같이 부모 소득이 정규직에 미치는 직접 영향이 1.4238배로 나타났으며 인턴을 통한 매개 효과는  $1.3131 * 1.7113 = 2.2471$ 배로 나타났다. 총 효과는 직접 효과와 매개 효과를 합친 것으로  $1.4238 + 2.2471 = 3.6709$ 배이다.

부모 학력이 높을 경우 고용보험에 가입한 직장에 근무할 확률이 1.0606배이며 인턴을 통한 매개효과는  $1.1362 * 1.7113 = 1.9443$  배로 분석되었다. 총 효과는  $1.0606 + 1.9443 = 3.0049$  배로 나타났다.

<그림 4-5> 부모 소득과 인턴 경험 유무가 고용보험을 제공하는 직장 근무에 미치는 영향



<그림 4-6> 부모 학력과 인턴 경험 유무가 고용보험을 제공하는 직장 근무에 미치는 영향



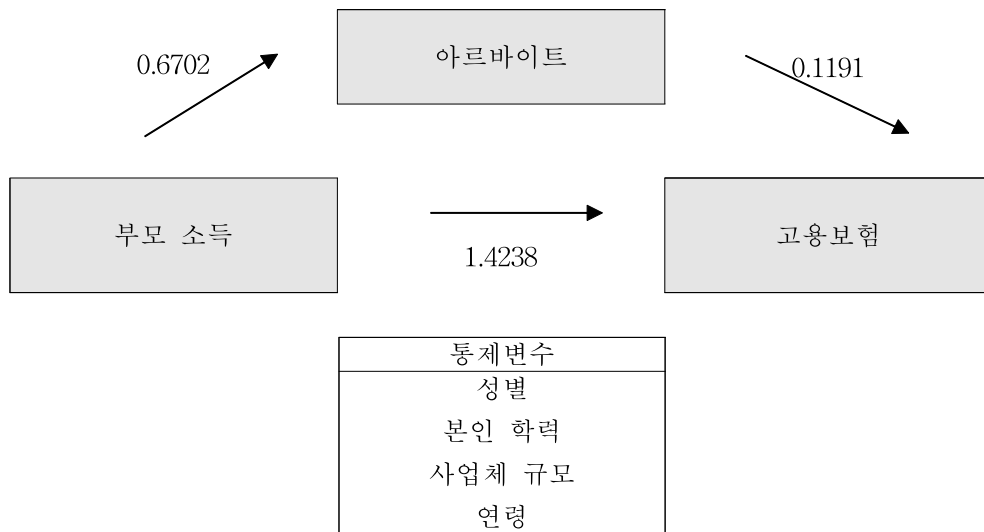
다음의 표와 같이 부모 소득이 고용보험에 가입한 직장에 근무할 확률이 1.4238배로 나타났으며 아르바이트를 통한 매개 효과는 0.6702 \*



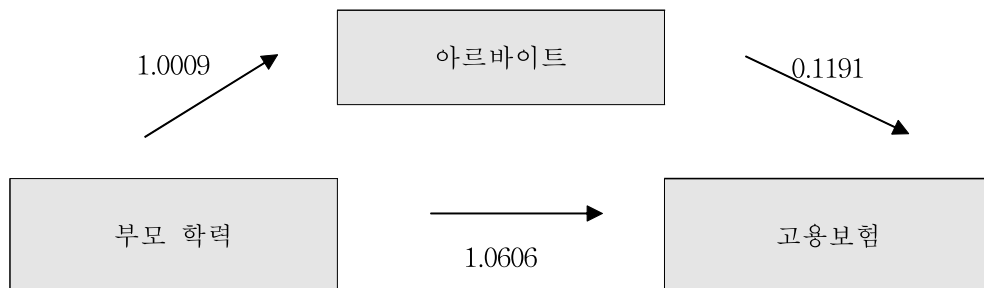
0.1191 = 0.0798배로 나타났다. 매개효과에 의해, 아르바이트를 경험하면 고용보험에 가입한 직장에 근무할 확률이 0.0798배로 감소하였다.

부모 학력이 높아지는 경우에서도 아르바이트는  $1.0009 * 0.1191 = 0.1192$ 배로 고용보험에 가입한 직장에 근무할 확률을 감소시켰다.

<그림 4-7> 부모 소득과 아르바이트 경험 유무가 고용보험을 제공하는 직장 근무에 미치는 영향



<그림 4-8> 부모 학력과 아르바이트 경험 유무가 고용보험을 제공하는 직장 근무에 미치는 영향



통제변수
성별
본인 학력
사업체 규모
연령

연구 가설의 채택 유무를 다음 표에 나타내었다. 가설 8, ‘부모 학력이 높을수록 아르바이트를 할 가능성이 낮다’는 p-value 값이 0.976으로 나타나 부모 학력이 아르바이트 경험과 무관하다는 영가설을 기각하지 못하였다.

가설 4, ‘부모 학력이 높을수록 고용보험을 가입하는 일자리에 근무할 가능성이 높다’는 p-value 값이 0.032로 나타나 부모 학력과 고용보험을 가입하는 일자리 사이에 영향이 없다는 영가설을 통계적으로 5% 수준 이내에서 기각 하였다.

다른 연구 가설들은 모두 p-value 값이 0.000으로 나타나 1% 수준이 내에서 통계적으로 유의하여 채택할 수 있었다. 이에, 부모 소득이 높을수록 또는 부모 학력이 높을수록 정규직의 고용형태에 취업할 가능성을 높여주었다. 그리고 부모 소득이 높을수록 고용보험을 가입하는 일자리에 근무할 가능성이 높았으며 부모 소득과 부모 학력이 높을수록 인턴을 할 가능성이 높게 나타났다. 인턴을 하면 정규직의 고용형태에 취업을 하거나 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 가능성이 높아졌다. 또한, 부모 소득이 높을수록 아르바이트를 할 가능성이 낮아 졌으며 아르바이트를 하면 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 가능성이 낮아지고 정규직으로 근무할 가능성이 낮아짐을 확인하였다.

<표 4-11> 가설 채택 유무 판별과 근거

가설	채택 유무	근거
가설 1. 부모 소득이 높을수록 정규직의 고용형태에 취업할 가능성이 높다.	채택	p-value: 0.000
가설 2. 부모 학력이 높을수록 정규직의 고용형태에 취업할 가능성이 높다.	채택	p-value: 0.000
가설 3. 부모 소득이 높을수록 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 가능성이 높다.	채택	p-value: 0.000
가설 4. 부모 학력이 높을수록 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 가능성이 높다.	채택	p-value: 0.032
가설 5. 부모 소득이 높을수록 인턴을 할 가능성이 높다.	채택	p-value: 0.000
가설 6. 부모 학력이 높을수록 인턴을 할 가능성이 높다.	채택	p-value: 0.000
가설 7. 부모 소득이 높을수록 아르바이트를 할 가능성이 낮다.	채택	p-value: 0.000
가설 8. 부모 학력이 높을수록 아르바이트를 할 가능성이 낮다.	기각	p-value: 0.976
가설 9. 인턴을 하면 정규직의 고용형태에 취업할 가능성이 높다.	채택	p-value: 0.000
가설 10. 인턴을 하면 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 가능성이 높다.	채택	p-value: 0.000
가설 11. 아르바이트를 하면 정규직의 고용형태에 취업할 가능성이 낮아진다.	채택	p-value: 0.000
가설 12. 아르바이트를 하면 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 가능성이 낮아진다.	채택	p-value: 0.000

## 4. 인턴과 아르바이트 경험 유무 그룹 분석

부모 소득과 부모 학력에 따라 고용형태와 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행에 미치는 영향과 인턴 또는 아르바이트 경험 유무가 매개효과로서 고용형태와 고용보험을 제공하는 일자리로의 이행에 미치는 영향을 분석하기 위하여, 인턴과 아르바이트를 매개변수로 설정하고 매개효과와 직접효과를 분석하였다.

추가적으로 4절에서는 인턴과 아르바이트의 경험 여부에 따라 4가지 경우의 그룹으로 설정하고, 부모 소득과 부모 학력이 청년의 고용형태와 고용보험을 제공하는 일자리와의 상관관계를 알아보고자 한다. 이에 4가지 그룹을 이용한 교차분석, ANOVA검정, 로짓분석을 실시하였다.

### 4.1. 부모소득 및 부모학력과 고용 형태

먼저, 인턴과 아르바이트를 모두 하지 않는 그룹을 설정하였다. 이 그룹에서는 부모 소득이 200~1,000만원 사이에 응답자가 가장 많이 분포되어 있었고, 부모 소득과 관련하여 정규직과 비정규직의 차이는 미비하다고 판단된다.  $\chi^2$  검정에서도 5.4141로 나타나고 p-value 값이 높게 나타나 통계적으로도 둘의 차이는 나타나지 않았다. 부모 학력 부분에서는 그 분포가 정규직과 비정규직 사이에 고르게 분포되어 있지만  $\chi^2$ 검정 결과 1% 수준 이내에서 분포에 차이가 나타났다. 정규직에 근무하는 경우 부모 학력이 초등학교 졸업이 적었으며 4년제 졸업이 많게 나타났기 때문이다.

인턴을 하지 않고 아르바이트만 한 경우에서도 부모 소득의 분포는 정규직과 비정규직에서 차이가 드러나지 않았다.  $\chi^2$  검정 결과도 유의성을 가지지 못하였다. 부모 소득은 여전히 200~1,000만원 미만에 가장 많이 분포하였다. 부모 학력 부분에서는 비정규직과 정규직에 근무하는 응답자 간의  $\chi^2$  검정 결과 5% 수준 이내에서 통계적으로 차이가 나타났다.

다음으로, 인턴을 하고 아르바이트를 하지 않은 경우를 살펴보면 분포도 측면에서는 부모 소득과 부모 학력이 비정규직과 정규직에서는 크게

차이가 없었다.  $\chi^2$  검정에서도 통계적으로 유의하지 않았다.

마지막으로, 아르바이트와 인턴을 모두 경험한 경우에는 정규직의 경우 부모 소득이 200~400만원 미만인 경우가 비정규직 보다 적었으며 부모 소득이 400~700만원인 경우 가장 많았다. 부모 학력의 경우에서도 정규직의 경우는 중·고등학교 졸의 분포가 비정규직의 그것보다 많았다.  $\chi^2$  검정 결과 정규직과 비정규직의 부모소득의 분포와 부모학력의 분포 차이가 10% 이내에서 통계적으로 유의하였다.

<표 4-12> 네 그룹의 고용형태 간 부모소득과 부모학력의 평균 비교

변수	인턴X 알바X		인턴X 알바O		인턴O 알바X		인턴O 알바O	
부모 소득	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직
200만원 미만	1.67	1.90	2.30	1.66	3.54	1.98	0.00	0.00
200~400만원	27.53	27.37	25.57	26.53	32.89	28.71	41.94	10.53
400~700만원	50.46	50.22	48.52	50.40	45.28	50.00	45.16	78.95
700~1,000만원	15.63	16.82	18.69	16.95	15.78	15.84	9.68	10.53
1,000만원 이상	4.71	3.68	4.92	4.45	2.51	3.47	3.23	0.00
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
$\chi^2$	5.4141		3.3123		1.4018		6.8136*	
부모 학력	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직
초등학교 졸	4.00	2.67	3.67	3.47	3.44	2.01	6.45	0.00
중·고등학교 졸	54.84	53.85	51.33	54.61	50.52	61.31	45.16	73.68
전문대 졸	5.28	5.36	5.33	3.94	5.53	2.01	9.68	0.00
4년제 졸	28.64	32.51	30.33	31.64	31.84	28.14	22.58	26.32
대학원 졸	7.25	5.59	9.33	6.34	8.67	6.53	16.13	0.00
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
$\chi^2$	21.4456***		9.9284**		5.0941		7.9089*	

\* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

네 개의 그룹(인턴과 아르바이트를 모두 경험하지 않은 그룹, 인턴만 경험한 그룹, 아르바이트만 경험한 그룹, 인턴과 아르바이트를 모두 경험한 그룹)으로 나누어 분산검정, ANOVA(Analysis of Variance) 검정을 실시하였다. 이를 통해, 네 개의 그룹의 부모소득과 부모학력의 분산이 차이가 나는지를 검정하였다. 먼저, 아르바이트와 인턴을 둘 다 하지 않은 그룹을 살펴보면, 부모소득 분산 검정 결과 F-test의 p-value 값이 0.2220으로 나타나 정규직으로 근무하는 응답자와 비정규직으로 근무하는 응답자의 부모학력 분산이 서로 다르지 않다는 귀무가설을 기각하지 못하였다. 하지만 부모학력 분산 검정의 p-value 값은 0.0003으로 1% 통계적 수준 이내에서 정규직과 비정규직의 부모학력의 분산이 차이가 있다는 것을 입증하였다.

아르바이트만 경험한 그룹에서도 부모소득의 분산은 정규직과 비정규직의 경우 차이가 드러나지 않았다. 부모학력은 p-value 값이 0.0366으로 나타나 정규직에 근무하는 응답자와 비정규직에 근무하는 응답자 사이에 부모학력 분산이 다르게 나타났다. 즉 아르바이트만 경험한 그룹에서 정규직과 비정규직의 부모학력의 분포가 서로 다름을 확인하였다.

인턴만 경험한 그룹에서는 F-test의 p-value 값이 모두 높게 나타나 고용형태에 따른 부모소득과 부모학력의 분산이 서로 다르지 않았다. 아르바이트와 인턴 둘 다 경험한 그룹에서도 정규직과 비정규직 간 부모소득과 부모학력의 분포가 크게 다르지 않게 나타났다.

<표 4-13> 네 그룹의 설명변수와 고용형태 ANOVA 검정

1. 인턴과 아르바이트를 모두 경험하지 않은 그룹

변수	SS	MS	F-Value	p-value
Model	4.3154	0.5394	3.39	0.0007
부모 소득	0.9075	0.2268	1.43	0.2220
부모 학력	3.4091	0.8522	5.36	0.0003
Residual	1377.7916	0.1589		

2. 인턴만 경험한 그룹

변수	SS	MS	F-Value	p-value
Model	0.9154	0.1144	0.82	0.5830
부모 소득	0.2073	0.0518	0.37	0.8285
부모 학력	0.6595	0.1648	1.18	0.3156
Residual	249.0289	0.1392		

3. 아르바이트만 경험한 그룹

변수	SS	MS	F-Value	p-value
Model	2.4327	0.3040	1.74	0.0866
부모 소득	0.7320	0.1830	1.04	0.3832
부모 학력	1.8028	0.4507	2.57	0.0366
Residual	150.3492	0.1752		

4. 인턴과 아르바이트 모두 경험한 그룹

변수	SS	MS	F-Value	p-value
Model	3.1367	0.4481	2.18	0.0559
부모 소득	1.2734	0.4244	2.06	0.1197
부모 학력	1.5314	0.3828	1.86	0.1353
Residual	8.6432	0.2057		



아르바이트와 인턴을 경험한 여부에 따라 더미 변수를 설정하였다. 네 가지 경우로 나누어 더미를 설정하여 회귀 모형에 넣은 후 분석을 하면 이 네 개의 더미변수 사이에서 선형성(linearity)의 문제가 발생한다. 따라서 아르바이트와 인턴 둘 다 하지 않은 경우를 기본(base)으로 설정하고 이 그룹과 다른 세 그룹을 비교하였다.

로짓분석 결과, 먼저 부모소득이 높을수록 정규직에 근무할 확률이 증가하였으며 부모학력이 한 단계 올라갈수록 정규직에 근무할 확률이 증가하였다. 이는 앞의 로짓분석에서 확인한 결과와 동일하다. 또한, 이들의 p-value 값이 모두 0.000으로 1% 수준 이내에서 통계적으로 유의하였다.

아르바이트와 인턴 둘 다 하지 않은 경우 보다 아르바이트만 한 경우 정규직에 근무할 확률이 낮아졌으며, 인턴만 한 경우는 오히려 정규직에 근무할 확률이 증가하였다. 둘 다 한 경우를 살펴보면 둘 다 하지 않은 경우 보다 정규직에 근무할 확률이 감소함을 확인하였다. 이들 계수의 p-value 값이 모두 0.000으로 1% 수준 이내에서 통계적으로 유의하였다. 이는, 아르바이트의 정규직 고용형태에 미치는 부정적인 효과가 인턴의 긍정적인 효과 보다 큰 것으로 판단되기 때문이다.

<표 4-14> 네 그룹 더미 활용한 고용형태 로짓분석 결과

	정규직		
	계수값	표준오차	p-value
부모 소득	0.2767	0.0251	0.000
성별	0.0443	0.0533	0.405
사업체 규모	0.0124	0.0151	0.411
부모 학력	0.1200	0.0224	0.000
본인 학력	-0.0709	0.0592	0.231
연령	0.3479	0.0592	0.000
(Base Level = 둘 다 하지 않은 경우)			

아르바이트만 한 경우	-2.5944	0.0899	0.000
인턴만 한 경우	0.2583	0.0704	0.000
둘 다 한 경우	-1.7975	0.2969	0.000
$\chi^2$	3294.18		0.0000
$N$	11,023		

#### 4.2. 부모소득 및 부모학력과 고용보험 가입 유무

고용보험에 가입한 직장에 근무할 확률을 살펴보면, 먼저 인턴과 아르바이트를 경험하지 않은 경우, 부모 소득의 분포는 10% 수준 이내에서 통계적으로 차이가 있다고 나타났다. 고용보험에 가입한 직장에 다니는 응답자들의 부모소득은 200만원 미만이 미가입 직장에 다니는 응답자들보다 적었으며 700~1,000만원 미만이 더 많았다. 부모 학력은 5% 수준 이내에서 통계적으로 차이가 나타났다. 전체적인 분포를 살펴보면, 중·고등학교 졸이 가장 많고 그다음이 4년제 졸이 많았다.

아르바이트만 경험하고 인턴을 경험하지 않은 경우도 앞의 두 경우와 차이가 크게 나지 않았다. 부모 소득과 부모 학력이 모두 고르게 분포되어 있는 양상을 띠었으며 고용보험 미가입 직장과 고용보험 가입 직장 응답자들의 분포도 차이가 크지 않았다.  $\chi^2$  검정 또한 통계적 유의미성이 나타나지 않았다.

인턴을 경험하고 아르바이트를 경험하지 않은 경우에는 분포가 인턴과 아르바이트를 경험하지 않은 응답자들과 차이가 나지 않았다.  $\chi^2$  검정에서 p-value 값이 높게 나타났기 때문이다. 부모 소득 분포도 200~1,000만원 사이에서 가장 많았으며, 부모 학력도 중·고등학교 졸, 4년제 졸 순으로 분포가 이루어 졌다.

인턴과 아르바이트를 경험하지 않은 경우에는 고용보험 미가입 직장을 다니는 응답자들과 고용보험 가입직장을 다니는 응답자들 간 부모 소득에서 5% 수준이내에서 차이가 나타났다. 고용보험에 가입한 직장에 다니는 응답자들의 부모소득이 저소득층이 적었으며 고소득층이 상대적

으로 많이 나타났다. 부모학력 분포의 차이는 통계적으로 나타나지 않았다.

<표 4-15> 네 그룹의 고용보험 가입 유무 간 부모소득과 부모학력 평균 비교

변수	인턴X 알바X		인턴X 알바O		인턴O 알바X		인턴O 알바O	
부모 소득	고용보험 미가입 직장	고용보험 가입 직장	고용보험 미가입 직장	고용보험 가입 직장	고용보험 미가입 직장	고용보험 가입 직장	고용보험 미가입 직장	고용보험 가입 직장
200만원 미만	2.69	1.72	2.13	1.77	2.98	2.92	2.69	1.72
200~400만원	28.19	27.14	23.40	26.77	33.49	26.82	28.19	27.14
400~700만원	50.50	50.19	51.77	50.13	44.72	50.44	50.50	50.19
700~1,000만원	14.54	17.17	18.44	16.71	16.51	16.33	14.54	17.17
1,000만원 이상	4.08	3.78	4.26	4.62	2.29	3.50	4.08	3.78
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
$\chi^2$	8.6907*		5.1106		0.9825		7.9094**	
부모 학력	고용보험 미가입 직장	고용보험 가입 직장	고용보험 미가입 직장	고용보험 가입 직장	고용보험 미가입 직장	고용보험 가입 직장	고용보험 미가입 직장	고용보험 가입 직장
초등학교 졸	3.12	2.977	3.60	3.50	3.73	2.65	3.12	2.97
중·고등학교 졸	52.77	54.46	51.80	54.30	53.85	52.06	52.77	54.46
전문대 졸	4.23	5.51	4.32	4.07	4.90	4.41	4.23	5.51
4년제 졸	32.02	31.46	31.65	31.44	29.60	33.53	32.02	31.46
대학원 졸	7.85	5.59	8.63	6.68	7.93	7.35	7.85	5.59
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
$\chi^2$	10.8953**		1.9063		0.8801		4.0382	

\* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

앞의 고용형태와 마찬가지로, 네 그룹의 부모소득 분산과 부모학력 분산에 대하여 ANOVA 검정을 실시하였다. 아르바이트와 인턴을 둘 다 경험하지 않은 그룹에서 부모소득의 분산과 부모학력의 분산 검정 p-value는 모두 0.5보다 작게 나타났다. 따라서 모두 부모소득 분산과 부모학력 분산이 같다는 영가설을 기각할 수 있었다. 즉, 5% 수준 이내에서 부모소득의 분산과 부모학력의 분산은 고용보험 형태에 따라 다르게 나타났다.

하지만, 아르바이트만 경험한 그룹, 인턴만 경험한 그룹, 둘 다 경험한 그룹에서는 F-test의 p-value 값이 모두 높게 나타나 고용보험을 가입한 직장에 근무하는 응답자와 고용보험을 미가입한 직장에 다니는 응답자 사이 간 부모소득 분포와 부모학력 분포는 차이가 나타나지 않았다.

<표 4-16> 네 그룹의 설명변수와 고용보험 가입 유무 ANOVA 검정

1. 아르바이트와 인턴을 둘 다 경험하지 않은 그룹

변수	SS	MS	F-Value	p-value
Model	2.1733	0.2716	2.56	0.0088
부모 소득	1.0130	0.2532	2.38	0.0493
부모 학력	1.3917	0.3479	3.27	0.0109
Residual	870.5327	0.1063		

2. 아르바이트만 경험한 그룹

변수	SS	MS	F-Value	p-value
Model	1.5838	0.1979	0.80	0.6025
부모 소득	1.1039	0.2759	1.12	0.3479
부모 학력	0.3119	0.0779	0.32	0.8679
Residual	187.7794	0.2474		

### 3. 인턴만 경험한 그룹

변수	SS	MS	F-Value	p-value
Model	0.1428	0.0178	0.24	0.9837
부모 소득	0.0771	0.0192	0.26	0.9054
부모 학력	0.0543	0.0135	0.18	0.9483
Residual	127.5583	0.0749		

### 4. 아르바이트와 인턴 둘 다 경험한 그룹

변수	SS	MS	F-Value	p-value
Model	1.9925	0.2846	1.34	0.2625
부모 소득	1.1058	0.3686	1.73	0.1783
부모 학력	0.2558	0.0639	0.30	0.8756
Residual	7.4492	0.2128		

앞의 정규직의 분석과 마찬가지로 아르바이트와 인턴을 둘 다 하지 않은 경우를 기본으로 설정하고 다른 세 그룹(아르바이트만 한 경우, 인턴만 한 경우, 둘 다 한 경우)과 비교해 보았다. 먼저, 부모소득이 한 단계 증가할수록 고용보험에 가입한 직장에 다닐 확률이 증가한다. 이때의 p-value 값이 0.000으로 통계적으로 1% 수준 이내에서 유의하였다. 부모 학력 또한, 부모학력이 높아질수록 고용보험에 가입한 직장에 다닐 확률이 증가하였다. p-value 값이 0.030으로 나타나 5% 수준 이내에서 통계적으로 유의함을 보였다. 앞의 결정 요인 분석 결과에서 이미 입증한 결과와 동일하였다.

네 그룹을 비교해보면, 먼저 아르바이트만 한 경우 고용보험에 가입한 직장에 다닐 확률이 둘 다 하지 않은 경우 보다 감소하였다. 그리고 인턴만 한 경우는 고용보험에 가입한 직장에 다닐 확률이 둘 다 안한 경우 보다 증가하였다. 마지막으로 아르바이트와 인턴을 둘 다 한 경우 둘 다 하지 않은 경우 보다 고용보험에 가입한 직장에 다닐 확률이 감소하였다. 이들 계수의 p-value 값이 모두 0.000으로 나타나 1% 수준 이내에

서 유의함을 나타냈다. 이로써, 앞의 정규직 고용형태의 경우와 마찬가지로, 아르바이트의 부정적인 효과가 인턴의 긍정적인 효과보다 더 크다는 것을 유추해 볼 수 있다.

<표 4-17> 네 그룹 더미를 활용한 고용보험 가입 유무 로짓분석 결과

	고용보험		
	계수값	표준오차	p-value
부모 소득	0.3539	0.0307	0.000
성별	0.2944	0.0661	0.000
사업체 규모	0.1923	0.0184	0.000
부모 학력	0.0594	0.0274	0.030
본인 학력	-0.4209	0.0746	0.000
연령	0.4872	0.0732	0.000
(Base Level = 둘 다 하지 않은 경우)			
아르바이트만 한 경우	-2.1533	0.0853	0.000
인턴만 한 경우	0.5023	0.0980	0.000
둘 다 한 경우	-1.2134	0.3355	0.000
$\chi^2$	3834.85		0.0000
$N$	11,023		

## 제 5 장 결론

### 제 1 절 분석결과의 요약

한국고용정보원과 고용노동부가 수행한 ‘2014년 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey)’ 데이터를 활용하여 부모소득과 부모학력에 따른 대졸자들의 고용형태와 고용보험 가입 유무에 따른 직장으로의 이행에 미치는 영향을 파악하였다. 먼저, 부모소득이 높을수록 그리고 부모학력이 높을수록 정규직 형태의 일자리에 취업할 확률이 증가하였으며, 부모소득이 높을수록 고용보험을 가입하는 일자리에 근무할 가능성이 높아진다는 점을 확인하였다. 통계적으로는 1% 수준 이내에서 유의함을 보였다. 가설 4, ‘부모학력이 높을수록 고용보험을 가입하는 일자리에 근무할 가능성이 높다’는 것에서는 통계적으로 5% 수준 이내에서 유의미 하였다. 즉, 부모소득과 부모학력의 직접적인 영향을 확인하였다.

인턴과 아르바이트를 통한 매개효과 분석에서는 부모소득과 부모학력이 높을수록 인턴을 경험할 확률이 높았고, 부모 소득이 높을수록 아르바이트를 할 가능성이 낮았다. 그러나 가설 8, ‘부모학력이 높을수록 아르바이트를 할 가능성이 낮다’는 채택하지 못했다. 즉, 인턴은 부모소득이 높을수록 부모학력이 높을수록 많이 하는 경향을 확인하였고, 아르바이트는 부모소득이 높을수록 경험할 확률이 낮아졌다.

인턴과 아르바이트의 경험이 정규직의 고용형태와 고용보험을 가입하는 일자리로의 이행에 미치는 영향을 살펴보면, 인턴을 할 경우 정규직에 근무할 확률이 높아지고 고용보험을 제공하는 일자리에 근무할 확률이 높은 것으로 나타났다. 또한, 아르바이트를 경험한 경우 정규직의 고용형태에 근무할 확률이 낮아지고, 고용보험에 가입한 직장에 근무할 확률이 낮아지는 것을 확인하였다. 이는 가설 9, 가설 10, 가설 11, 가설 12 검정을 통해 통계적으로 1% 수준 이내에서 모두 유의미하였다.

구조방정식 모형을 통해 분석한 결과, 부모소득이 정규직의 고용형태



에 미치는 영향은 매개효과인 인턴을 경험한 경우를 포함하여 총 3.06배로 나타나, 부모소득이 높을 때 정규직에 근무하고 있을 확률이 더 높아지는 것으로 나타났다. 이 중 인턴을 통한 매개효과는 1.74배로 나타났다. 또한 부모학력의 영향을 분석한 경우, 매개효과를 포함하여 정규직의 고용형태에 미치는 총 영향은 2.63배로 나타났고, 인턴을 통한 매개효과는 1.50배였다. 아르바이트를 경험한 경우를 매개효과로 살펴보았을 때, 정규직의 고용형태에 근무할 확률과 고용보험에 가입한 직장에 근무할 확률은 감소하는 것으로 나타났다. 부모소득과 부모학력의 경우, 아르바이트에 의한 매개효과는 감소하는 것으로 나타남으로써 아르바이트 경험이 정규직과 고용보험에 미치는 효과가 부정적인 것으로 설명할 수 있다.

이로써 부모소득과 부모학력이 취업 고용형태에 미치는 영향을 살펴보기 위해 매개효과를 활용하여 인과관계를 살펴봄으로써 부모 요인적 속성에 맞춘 분석을 실시하였다면, 인턴과 아르바이트 경험 유무에 따라 부모소득과 부모학력에 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 직관적인 부분도 추가적으로 분석하였다.

이에 인턴과 아르바이트의 경험 유무에 따라 응답자를 네 그룹(①인턴과 아르바이트 둘 다 경험하지 않은 경우 ②인턴만 경험한 경우 ③아르바이트만 경험한 경우 ④인턴과 아르바이트 둘 다 경험한 경우)으로 나누었고, 네 그룹 안에서 부모소득과 부모학력의 평균과 분포도가 얼마나 다른지 알아보았다. 그 이후, 네 그룹을 더미로 설정하여 로짓분석을 수행하였다.

우선, 네 그룹 안에서의 비정규직과 정규직의 부모소득과 부모학력의 평균 차이를 카이검정을 통해 비교하였다. 부모소득 변수는 인턴과 아르바이트를 둘 다 경험한 경우에 통계적으로 10% 수준 이내에서 정규직과 비정규직 사이의 평균이 차이가 있었다. 부모학력 변수에 관해서는, 인턴과 아르바이트를 둘 다 하지 않은 그룹과 아르바이트만 경험한 그룹, 인턴과 아르바이트를 둘 다 경험한 그룹의 경우에 정규직과 비정규직 차이가 통계적으로 유의하였다.

종속변수가 고용보험을 가입한 일자리인 경우에는, 인턴과 아르바이트를 둘 다 경험하지 않은 그룹과 둘 다 경험한 그룹에서 고용보험에 가입

한 직장에 다니는 응답자와 고용보험에 미가입한 직장에 다니는 응답자의 부모소득 평균의 차이가 통계적으로 유의미하였다. 다음으로 부모학력 변수의 경우에는, 인턴과 아르바이트를 둘 다 경험하지 않은 그룹에서만 고용보험에 미가입한 직장에 다니는 응답자와 고용보험에 가입한 직장에 다니는 응답자 간 평균 차이가 통계적으로 5% 이내에서 유의미하였다.

분산 분석 검정 결과, 부모학력의 경우 아르바이트와 인턴을 둘 다 경험하지 않은 그룹과 아르바이트를 경험한 경우, 통계적으로 정규직과 비정규직의 부모소득 분산이 다르다는 것이 확인되었다. 고용보험 형태의 경우에는 부모소득의 분산이 고용보험에 가입한 직장에 다니는 응답자와 직장에 다니지 않는 응답자 간 차이가 통계적으로 5% 수준이내에서 나타났다. 하지만, 그룹의 분산의 차이를 확인하는 ANOVA 검정을 통해서 통계적으로 유의미한 결과가 크게 나타나지는 않았다.

네 그룹을 더미 변수로 설정한 뒤, 로짓분석을 수행한 결과로는 아르바이트만 한 그룹과 인턴과 아르바이트를 모두 경험한 그룹은 모두 경험하지 않은 경우 보다 정규직에서 근무할 확률이 감소한 것으로 보아, 아르바이트에 대한 부정적 효과를 확인할 수 있었다. 또한 인턴만 한 경우는 둘 다 경험하지 않은 경우 보다 정규직에 근무할 확률이 증가함을 확인하였다. 이들 모두 통계적으로 1% 수준 이내에서 유의미하였다. 즉, 아르바이트를 경험할 때 정규직에 근무할 확률이 감소하고, 인턴만 경험할 때 정규직에 근무할 확률이 높아진다는 가설 9와 가설 10을 뒷받침해주는 결과이다. 이는, 로짓분석 모형에 부모소득과 부모학력, 성별, 연령, 사업체 규모, 본인학력을 모두 넣고 분석한 결과로, 가설 1과 가설 2에 대해서는 통계적으로 1% 수준 이내에서 유의함이 드러나 본 논문의 핵심 요지인 부모소득이 높을수록 또는 부모학력이 높을수록 정규직의 고용형태에 근무하는 가능성이 높아짐을 확인하였다.

고용보험 가입 유무에 따른 일자리를 종속변수로 설정한 경우에도, 아르바이트만 한 그룹과 인턴과 아르바이트를 모두 한 그룹이 고용보험에 가입한 직장에 다닐 확률이 둘 다 경험하지 않은 그룹보다 감소하는 것으로 볼 때 아르바이트의 부정적 효과를 볼 수 있었다. 인턴만 경험하면, 둘 다 하지 않은 그룹보다 고용보험에 가입한 직장에 다닐 확률이 증가

하였다. 모두 p-value 값이 0.000으로 나타나 모두 통계적으로 1% 수준 이내에서 유의미한 결과를 보였다. 네 그룹의 더미변수와 본 논문의 핵심 설명변수인 부모소득과 부모학력의 변수를 포함시켜 분석하였다. 부모소득이 높을수록 또는 부모학력이 높을수록 고용보험에 가입한 직장에 근무할 확률을 증가시켜 줌을 통계적으로 확인할 수 있어 가설 3과 가설 4를 입증하였다.

## 제 2 절 결론 및 정책적 함의

본 논문은 구조방정식을 통한 매개효과 분석을 통하여 부모소득과 부모학력이 청년의 안정적인 일자리로의 이행에 미치는 영향에 대하여 알아보았고, 더 나아가 인턴과 아르바이트 경험에 따른 부모소득과 부모학력의 차이를 추가적으로 살핌으로써 직관적인 의미를 더해나가기 위하여 아르바이트와 인턴을 경험하지 않은 그룹, 아르바이트만 경험한 그룹, 인턴만 경험한 그룹, 둘 다 경험한 그룹으로 네 그룹으로 나눈 후, 교차분석과 ANOVA 검정, 로짓분석을 수행하였다.

그 결과 부모소득과 부모학력은 정규직의 고용형태와 근무하는 직장의 고용보험의 가입 유무에 크게 영향을 미친다고 결론을 내릴 수 있다. 더 나아가, 인턴은 정(+)의 매개효과를 아르바이트는 부(-)의 매개효과를 가져다주는 것으로 나타났다. 그리고 인턴과 아르바이트의 경험 유무에 따라 그룹을 나누어 분석을 수행한 결과, 부모소득과 부모학력이 인턴과 아르바이트의 경험 유무에 영향을 미치는 변수라는 것을 확인하였으며, 아르바이트의 부(-)의 효과가 인턴의 정(+)의 효과보다 더 크다는 것을 확인하였다.

이는 부모의 소득과 부모의 학력에 따라 부모가 갖는 상이한 자원들이 자녀의 인적 자원 등 다양한 부분에 영향을 미치기 때문에, 청년층의 노동시장에 영향을 미친다고 해석 할 수 있겠다. 특히, 부모소득과 부모학력에 따라 청년층의 안정적인 노동시장으로의 이행에 영향을 미쳤고, 매개요인으로서 청년층이 취업 이전의 인턴 활동은 안정적인 일자리에 긍정적 영향을, 아르바이트와 같은 근로활동은 안정적인 일자리에 부정적

인 영향을 미친다는 간접적인 효과를 보았다. 이를 통해 1) 대학 졸업 이후 본인이 원하는 안정적인 일자리로의 이행이 원활하게 이루어질 수 있도록 2) 부모 소득이 낮은 청년층이 아르바이트와 같은 생계형 근로활동으로 인하여 대학 졸업 이후 안정적인 일자리로의 이행시 부정적인 영향을 받지 않도록 3) 인턴과 같은 긍정적인 영향을 미치는 활동의 기회를 공평하게 보장받을 수 있도록 4) 부모소득과 학력에 따른 여러 가지 상이한 자원들의 영향들로 인해 안정적인 일자리로 취업을 준비하는 청년들에게 기회와 형평성이 어긋나지 않도록 정부의 지속적인 교육적 지원 및 관리와 인턴활동의 기회 및 프로그램 제공, 사회안전망으로서의 보다 체계적인 제도적 장치 등의 마련이 필요할 것이다.

이에 따라 정부에서는 대졸자들이 정규 대학과정을 마친 이후, 부모소득과 부모학력에 구애 받지 않고 정규직의 고용형태와 고용보험에 가입한 직장에 근무할 수 있도록 하는 등 안정적인 일자리로의 이행과 관련된 구체적인 정책 방안 마련을 적극적으로 검토해 볼 필요가 있다.

공공 인턴 제도를 확대하여 일정 소득분위 기준에 못 미치는 저소득층 가정의 청년층 자녀에게 우선적 인턴 기회를 제공할 수 있는 기회 마련을 생각해 보는 것도 방안도 필요할 수 있다. 본 연구 결과에 따르면 정규직과 고용보험에 가입한 직장에 근무하기 위해서는 인턴 경험이 긍정적으로 작용한다는 사실을 알아냈고, 경우에 따라서는 부모소득과 부모학력의 직접적인 효과보다도 인턴활동 경험이 크게 작용할 수 있음을 파악하였다. 따라서 가정형편상 경제적 이유나 환경적 이유로 인해 인턴 기회를 접하기 어려운 청년층에게 인턴기회를 통하여 공정한 기회를 부여함으로써, 청년 정책 수혜자의 사각지대를 최소화하는 방안을 고민해 보면 좋겠다.

또한, 대졸자 청년들이 아르바이트를 하면 할수록 정규직의 고용형태와 고용보험에 가입한 직장에 근무할 확률이 줄어드는 것을 확인하였다. 대학 졸업 이후 안정적인 일자리로의 이행에 있어 다양한 인턴 경험을 통해 본인의 진로를 결정하고 일명 ‘스펙’을 쌓아가는 단계적 준비과정에서, 청년들이 ‘용돈을 벌기위해’ 또는 ‘가정 생계를 꾸려나가기 위해’ 라는 목적으로 아르바이트 활동을 함으로써 안정적인 일자리로의 이행에 있어 비동질적인 출발선으로 피해가 확대되지 않도록 보다 직접적인 투

자 및 지원 방안도 염두 할 필요가 있다.

이에 인턴 기회 확대 방안 뿐 만 아니라 청년들이 안정적인 일자리로 이행하는데 필요한 준비 과정에서, 효율적이고 실질적인 청년 공공부조 확대방안을 통해 사회안전망을 구축해나가고, 구체적이고 체계화된 수혜 조건에 따라 청년들이 필요로 하는 대학 등록금, 월세, 대학교재 비용 등을 지원해 주는 방안을 통해 안정적인 일자리로의 이행을 준비하는 시간과 과정을 보장해 줄 수 있을 것이다.

더 나아가 부모소득과 부모학력 등 부모배경에 따른 다양한 자원 활용으로 인해 모든 청년들이 동등한 취업의 기회를 얻지 못한다고 어려움을 호소하는 한국 청년들의 고민과 아우성의 의미를 함께 고민하고자, 공정하고 평등한 채용 풍토를 지속적으로 구축해나가야 할 것이며, 진로 결정이라는 인턴의 본래 의미에서 스펙의 일부로 자리매김하게 된 인턴 경험의 채용 기준에 있어 과장된 효과로 변질되어, 이제는 취업을 준비하는 청년층에게 불평등한 필수 과정으로서 오히려 끊임없는 경쟁을 부추기는 것이 아닌지에 대한 고민이 필요한 시점이다.

부모배경으로 여겨지는 부모소득과 부모학력의 영향이 일명 ‘금수저’라는 청년층의 고민으로 대변되어, 공정과 평등을 외치는 청년층의 뜨거운 일자리 경쟁 가운데 부정적인 영향으로 부각되는 이유일지도 모르기 때문이다.

### 제 3 절 연구의 한계 및 향후 과제

본 연구는 한국고용정보원과 고용노동부가 실시한 ‘2014년 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey)’ 데이터를 사용하여 분석하였다. 그러나 이 조사의 시점은 대학 졸업자가 졸업한지 약 18개월 지난 시점에서 조사를 하는 횡단면 조사로, 응답 대상자들이 졸업한 지 약 18개월 후 취직을 했거나 안하는 데에는 개인적인 사정 등 다양한 이유가 존재한다. 따라서 패널 조사 형태로 졸업자들의 취업 이동 경로를 꾸준히 확보하고 있지 못하는 것은 이 연구의 한계라 하겠다. 패널이 확보 된다면, 취업 이동에 있어서 인턴과 아르바이트

경험 유무가 매개 변수로 영향을 얼마만큼 미치는지 부모소득과 부모학력이 얼마나 고용형태 및 고용보험 일자리에 영향을 미치는 지를 더 확증할 수 있을 것이다. 따라서 향후 패널 데이터를 통해 대졸자 청년층의 노동시장 문제를 지속적으로 살펴보는 방안을 국가적으로 고찰해 볼 필요가 있다.

두 번째 한계로는 변수에 대한 조작적 정의에 의한 한계로, 부모소득을 5점 척도로 구성하고 부모학력을 5점 척도로 구성한 부분에 대한 한계점이다. 설문조사에 맞추어 부모소득을 5점 척도로 구성하였다. 부모소득 중 3점 척도에 해당하는 부분이 400~700 만원 미만 이었다. 하지만, 이 부분을 더 세부적으로 나누어 부모소득 변수를 재설정한다면 부모소득에 따른 고용형태와 고용보험 일자리 효과 측면에서 더 확실한 결과치를 도출할 수 있을 것이다. 또한, 부모학력에서는 4년제 대학 졸업자로 통합되어 있지만, 대학의 위치와 전공 등을 고려하면 더욱 좋은 결과치가 계측될 수 있을 것이다.

세 번째 한계로는 청년들이 취업을 결정하는 이유가 정규직과 고용보험 가입 유무 뿐 만 아니라 근무의 질이나 물리적인 거리 등을 고려한다면 이러한 효과들을 통제할 수 있는 다양한 변수들이 필요하다. 본 연구에서는 응답자의 인구 사회학적인 측면과 사업체의 규모만을 통제하였는데, 부모소득과 부모학력이 고용형태와 고용보험을 가입한 일자리에 취직하는 것에 어떠한 영향을 끼쳤는지를 더 정확히 살펴보기 위해 더 다양한 통제변수들을 고민해 볼 필요가 있다.

네 번째 한계로는 종속변수들의 특징적인 한계이다. 먼저, 고용형태를 알아보기 위하여 현재 직장이 정규직이면 1, 그렇지 않으면 0을 설정하였다. 하지만, 정규직과 비정규직의 관계가 통계청에서 제시하는 것과 일상생활에서 통상적으로 사용하는 것에는 차이가 있어 이 점을 조사할 때, 더욱 명확히 해야 한다. 또한, 고용보험에 가입한 직장이라고 하는 경우도 설문 응답자 본인이 체크하는 것이기 때문에, 오류가 생길 수 있다. 그리고 고용보험에 가입한 직장이라고 해도 고용보험금을 납입하지 않았다면 고용보험에 가입한 직장이지 아니기 때문에 이러한 응답자들의 오류에 대하여 본 논문의 한계로 지적할 수 있겠다.

따라서 향후에는 대졸자 직업이동 경로조사가 패널이 구축되어 대졸자

들의 이동 데이터를 꾸준히 확보해야 할 것이며, 청년들이 취업을 하는데 있어서 다양하게 영향을 미치는 요인들을 설명하고 통제하는 변수들을 더 많이 고민해 봐야 할 것이다. 또한, 정규직의 정의를 확실하게 정립하고 고용보험의 납입 여부도 판단해야 더욱 정확한 계량 결과가 나올 수 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

### 1. 국내문헌

- 강길훈·노병직·박덕재·임석빈. (2007). 4년제 대학의 취업지도에 관한 연구. *한국교육개발원*, 13-15.
- 권문일. (2001). 비정규노동자와 국민연금. *비정규노동*, 11: 73-87.
- 권성일. (2013). 인턴십의 효과가 채용에 미치는 영향 및 전략적 활성화 방안: 효과성의 객관적요인, 주관적요인을 중심으로. *성균관대학교 경영대학원 석사학위 논문*.
- 권혁진·유호선. (2011). 청년층의 학교에서 고용으로의 이행특성: 성, 학력별 이행과정의 차이를 중심으로. *사회복지정책*, 38(1): 1-31.
- 금란. (2016). 청년 임금근로자의 고용보험 가입여부 영향요인: 개인적 특성과 일자리 특성 중심으로. *이화여자대학교 사회복지학과 석사학위 논문*.
- 김교성·반정호. (2004). 고용상태와 빈곤경험이 빈곤이행에 미치는 영향에 관한 연구. *사회복지정책*, 18: 31-54.
- 김미경. (2017). 대졸 청년층의 인턴제 경험이 좋은 일자리 진입에 미치는 영향. *이화여자대학교 사회복지학과 석사학위 논문*.
- 김미정. (2014). 대학생의 아르바이트 경험이 대학생활적응에 미치는 영향. *제주대학교 교육대학원 석사학위 논문*.
- 김성환·박상우. (2008). 기업규모에 따른 청년층의 직장 이행과정 분석-첫 직장 규모를 중심으로. *산업경제연구*, 21(4): 1479-1501.
- 김소영. (2001). 비정규근로자 보호를 위한 정책과제: 독일의 비정규근로 관련 법제도와 비교법적 고찰을 중심으로. *한·독사회과학논총*, 11(2): 269-290
- 김연명. (2001). '비정규 근로자'에 대한 사회보험 확대 쟁점과 정책. *한국 사회복지학*, 45: 72-100.



- 김연아·정원오. (2016). 비정규직의 세대간 전승: 부모세대의 직업적 지위가 자녀 세대의 비정규직 여부에 미치는 영향. *비판사회정책*, 50: 334-377.
- 김영상. (1999). 미국의 현장 실습 운영 제도. *대한사립중고등학교장회*, 89.
- 김예성. (2006). 학교청소년의 시간제노동 경험과 적응에 관한 연구. 서울대학교 사회복지학과 박사학위 논문.
- 김위정. (2007). 세대간 빈곤이행과 영향요인에 관한 연구. *한국사회학*, 41(6): 1-36.
- 김유선·이병훈·한동우·이광택·조진원. (2002). 비정규노동자 문제와 노동조합. *한국노동중앙연구원*.
- 김종성·이병훈. (2014). 부모의 사회계층이 자녀의 노동시장 성과에 미치는 효과. *한국사회과학연구회*, 296-330.
- 김준영·윤정혜. (2010). 하향 취업의 지속성: 청년층의 하향 취업 경험이 비하향 취업으로의 이행에 미치는 효과 분석. *산업노동연구*, 16(1): 173-200.
- 김태희·이영남·박홍현. (2001). 인턴십 만족도가 입사지원의향에 미치는 영향. *호텔관광연구*, 73(2): 29-55
- 김혜경. (2013). 아르바이트 청소년의 노동경험에 관한 연구: Giorgi의 현상학적 연구방법을 활용하여. 경기대학교 청소년학과 석사학위 논문.
- 김희삼. (2009). 한국의 세대간 경제적 이동성 분석. *한국개발연구원*.
- 남재량 박기성. (2010). 비정규직법의 고용효과 연구. 10(4): 65-99.
- 노경란·허선주. (2011). 대졸 청년층의 직업훈련과 인턴 경험이 경제적 효과 및 일자리 만족에 미치는 영향. 30(3): 93-109.
- 노진귀. (2000). 비정규직 노동자 보호를 위한 입법정책 방향. *현대노사*, 7월호, 21-27.
- 노혜진. (2012). 빈곤가구 자녀의 노동시장 진입과정 유형화. *사회복지정책*, 39(4): 109-134.
- 류양희. (2005). 청소년의 아르바이트 실태에 관한 연구-대전광역시를 중

- 심으로. 공주대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박민아. (2015). 청소년 아르바이트 경험과 진로성숙도의 관계성 연구. 경기대학교 청소년학과 석사학위 논문.
- 박창남·도중수. (2007). 청소년이 재학 중 아르바이트 경험이 학교부적응에 미치는 영향. *청소년학연구*, 14(5): 345-374.
- 반정호·김경희·김경휘. (2005). 청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *한국사회복지학*, 57(3): 73-103.
- 방하남·김기현. (2001). 변화와 세습: 한국사회의 세대간 지위세습 및 성취구조. *한국사회학*, 35(3): 1-30.
- 방하남·남재욱. (2016). 고용보험의 사각지대와 정책과제에 관한 연구: 실업급여를 중심으로. *한국사회복지정책학회*, 43(1): 51-79.
- 방하남·황덕순. (2002). 노동과 복지의 연계를 위한 정책설계 및 실천방안: 국민기초생활보장제도의 자활사업을 중심으로. *한국사회보장학회*, 18(2): 71-96.
- 석상훈. (2007). 빈곤의 지속: 상태의존성 검증. *사회보장연구*, 23(3): 79-99.
- 손혜경. (2009). 국제노동동향-스웨덴: 스웨덴의 청년실업 원인에 대한 토론과 대책. *국제노동브리프*, 7(8): 68-75.
- 송호근. (2002). 빈곤노동계층의 노동시장구조와 정책. *한국사회학회*, 36(1): 23-50.
- 신명호. (2011). 왜 잘사는 집 아이들이 공부를 더 잘하나?. *한울아카데미*.
- 안소윤. (2011). 청소년의 아르바이트 경험에 따른 소비와 직업에 대한 태도 및 진로의식성숙도: 수원시 고등학생을 중심으로. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 안종범·전승훈. (2008). 교육 및 소득수준의 세대간 이전. *재정학연구*, 1(1): 119-142.
- 안주엽·조준모·남재량. (2001). 비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅱ). *한국노동연구원*.

- 양기중. (2015). 직업탐색행동이 진로결정 자기효능감에 미치는 영향관계 연구: 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 오세규. (2003). 대졸자의 취업확률 결정요인 분석. 연세대학교 경제학과 석사학위 논문.
- 우광호·안준기·황성수. (2010). 교육 및 부의 세대간 이전 대학생활을 중심으로. *교육재정경제연구*, 19(3): 121-150.
- 유현정. (2006). 가족 특성과 진로탐색활동이 청소년의 아르바이트 참여에 미치는 영향. 경성대학교 사회복지학과 석사학위 논문.
- 유홍준. (2000). 직업사회학. 서울:경문사
- 윤명희·김진화·김현희·박성실. (2006). 대학의 산학협동 인턴십 프로그램 평가. *직업교육연구*, 25(3). 183-206.
- 윤정향. (2003). 비정규직 노동자의 사회적 보호 배제의 원인에 관한 이론적 고찰. *사회보장연구*, 27: 83-59.
- 윤정향. (2005). 비정규 노동자의 사회보험 배제원인과 배제기제연구. 중앙대학교 사회복지학과 박사학위 논문.
- 윤진호·정이환·홍주환·서정영주. (2001). 비정규 노동자와 노동조합. *전국민주노동조합총연맹*.
- 윤형호·김성준. (2009). 부의 대물림? 가계소득과 사교육이 자녀소득에 미치는 영향. *한국행정논집*, 21(1): 49-67.
- 이계형. (2008). 대졸 청년층의 학교에서 노동시장으로의 이행. 고려대학교 교육학과 석사학위 논문.
- 이규용. (2010). 청년인턴 사업 평가. *노동리뷰*, 2010(1): 52-63.
- 이병훈. (2002). 구직활동의 영향요인에 관한 탐색적 연구. *노동경제논집*, 25(1): 1-20.
- 이병훈·윤정향. (2002). 비정규노동의 개념 정의와 유형화에 관한 연구. *산업노동연구*, 7(2): 1-34.
- 이병희. (2009). 임금근로자의 노동시장 위험과 고용보험의 고용안전망 역할 평가. *경제발전연구*, 15: 69-93.

- 이병희·장지연·윤자영·성재민·안선영. (2010). 청년기에서 성인기로의 이행과정 연구: 우리나라의 청년기에서 성인기로의 이행실태. *한국청소년정책연구원/한국노동연구원*.
- 이병희·정재호. (2002). 경제위기 이후의 빈곤구조 분석: 반복빈곤 및 고용과의 관계를 중심으로. *한국사회과학연구소*, 52: 128-150).
- 이상은. (2008). 한국에서의 빈곤의 세대간 이전. *한국사회복지학회*, 60(2): 53-76.
- 이상준·김미란. (2010). 인턴제 근로자의 노동시장 이행에 관한 연구: 비정규직 근로형태로서의 인턴제를 중심으로. *고용직업능력개발연구*, 13(1).
- 이상훈. (2016). 청년취업인턴제 참여자의 진로정체감과 고용가능성 및 조직사회화의 관계에서 직업탐색행동과 인턴활동 만족도의 효과. 서울벤처대학원 대학교 박사학위 논문.
- 이선영. (2010). 청소년의 아르바이트 경험과 진로성숙도와의 관계. 동아대학교 일반사회교육전공 석사학위 논문.
- 이어진. (2012). 사회보험 배제에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 국민연금과 고용보험을 중심으로. 카톨릭대학교 사회복지학과 석사학위 논문.
- 이종구·김병기. (2008). 한국기업의 인턴사원제도의 사적 전개과정과 시대별 특성 비교분석에 관한 탐색적 연구. *경영사학*, 23(3): 261-298.
- 임창규. (2009). 세대간 직업계층 계승과 지속성 간의 관계 연구. 고려대학교 사회학과 박사학위 논문.
- 장상수. (1999). 학력이 노동시장 진입에 미치는 영향. *한국 사회학*, 32(4): 671-711.
- 장원섭. (2001). 학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(Ⅱ)-고등교육 단계를 중심으로. *한국직업능력개발원*.
- 전방연. (2003). 실업계 고등학생의 아르바이트 경험 유무에 따른 진로성숙도 차이 연구. 한국기술교육대학교 인력개발학과 석사학위 논문.
- 정건화. (2003). 노동시장의 구조 변화에 대한 제도경제학적 분석. *경제와*

- 사회, 57: 8-41.
- 정서은. (2017). 집안배경이 청년층의 상향 노동이동에 미치는 영향 연구. 연세대학교 행정학과 석사학위 논문.
- 정이환. (2003). 비정규노동자 문제에 대한 정책의 모색.
- 정효선·윤혜현. (2004). 산학실습 교육 프로그램에 대한 중요도와 만족도에 관한 연구. 호텔경영학연구, 13(2).
- 조우현. (2005). 청년층 노동자의 고용문제와 실업확율의 결정요인 분석. 노동경제논집, 18(1): 107-128.
- 중소기업중앙회. (2009). 중소기업 청년인턴제 활용 및 개선과제 조사보고서.
- 차중천. (1992). 사회계층의 구조화 과정. 황일청 편, 한국 사회의 불평등과 형편, 나남.
- 최경수. (2001). 비정형근로자 규모의 국제비교. 비정형근로자의 규모와 실태. 한국노동경제학회 2001년 세미나 자료집.
- 최바울·김성환. (2005). 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄 논문집.3.
- 최은영. (2012). 교육을 통한 가구소득의 세대간 이전에 관한 연구. 부경대학교 경제학과 박사학위 논문.
- 최정자·이방식. (2002). 해외인턴쉽(Oversesa Internship)참여 학생들의 경험 내용분석: 경주대학교 사례연구. 한국관광서비스연구, 2(1).
- 최지영. (2009). 아르바이트경험이 전문계고등학생의 학교적응에 미치는 영향: 대전광역시 중심으로. 대전대학교 사회복지학과 석사학위 논문.
- 최지은·홍기석. (2011). 우리나라의 세대간 소득이동성 분석: 아버지와 아들을 중심으로. 사회보장연구, 27(3): 143-163.
- 통계청. (2016). 통계청 통계정보시스템(<http://kosis.kr>).
- 통계청. (2017). 통계청 통계정보시스템(<http://kosis.kr>).
- 한국노동연구원. (2016). 2016년 비정규직 노동통계
- 한국 비정규노동센터. 통계로 본 비정규노동자 (<http://www.workingvoice.net/xe/>).

- 한동우. (2002). 노동시장의 변화와 비정규노동자 복지정책의 방향. 김유선 외. *비정규노동자 문제와 노동조합*. 한국노총중앙연구원.
- 한준·장지연. (2000). 정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력(work history)과 생애과정(life-course). *노동경제논집*, 23: 33-53.
- 현대경제연구원. (2016). 청년 고용보조지표의 현황과 개선방안.
- 황인주. (2014). 여대생의 아르바이트 경험학습에 관한 연구. 동의대학교 평생교육학과 석사학위 논문.

## 2. 외국 문헌

- Becker, G. and N. Tomes. (1986). Human Capital and Rise and Fall of Families. *Journal of Labor Economics*, 4: 1-39.
- Björklund and Jäntti. (2009). Intergenerational Income Mobility and the Role of Family Background. *Oxford Handbook of Economic Inequality*. *Oxford University Press*, Oxford.
- Blau, P., & Duncan, O. (1967). *The American Occupational Structure*. *New York: The Free Press*.
- Bloome, D. (2015). Income Inequality and Intergenerational Income Mobility in the United States. *Social Forces*, 93(3): 1047-1080.
- Blanden, J. and Gregg, P. (2004). Family Income and Educational Attainment: A Review of Approaches and Evidence for Britain. *Oxford Review of Economic Policy*, 20(2): 245-263.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46(2): 213-330.
- Bourdieu, P. (1977). Cultural Reproduction and Social Reproduction. *Power and Ideology in Education*. edited by jerome Karble & A. H Halsey. *New York: Oxford University Press*.
- Bourdieu, P. (1986). The Form of Capital. *Theory and Research for*

- the Sociology of Education, Edited by John G. Richardson, Westport, Connecticut: *Greenwood Press*.
- Callaman, G., & Benzing, C. (2004). Assessing the role of internships in the career oriented employment of graduation college students. *Education+training*, 46(2): 82-89.
- Collins, A. B. (2001). Gateway to the Real World, Industrial Training: Dilemmas and Problems. *Tourism Management*, 23: 93-96.
- Corak, Miles. (2013). Income Inequality, Equality of Opportunity, and Intergenerational Mobility. *Journal of Economic Perspectives*, 27(3): 79-102.
- Corcoran, M. (1995). Rags to Rags: Poverty and Mobility in the United States. *Annual Review of Sociology*, 21: 237-267.
- Daugherty. (2000). Internships and Co-ops: An Excellent Way to Preview and Plan Your Future. *Black Collegian*, 152.
- DiMaggio, P., & J. Mohr. (1985). Cultural capital, educational attainment, and marital selection. *American Journal of Sociology*. 90(6): 1231~1261.
- Economic Report of the President, transmitted to the Congress. (2012). [http://www.nber.org/erp/ERP\\_2012\\_Complete.pdf](http://www.nber.org/erp/ERP_2012_Complete.pdf).
- Erhel., C. (2010). “TLM 정책: 비교와 전망.” *TLM과 고용서비스 고용정보원*.
- Esping-Andersen, G. (2015). Welfare Regimes and Social Stratification. *Journal of European Social Policy*. 25(1): 124-134.
- Gangl, M. (2008). Unemployment and Worker Career Prospects: A Cross-national Comparison. 169-194. Muffels (ed.). *Flexibility and Employment Security in Europe*.
- Hackett, G. (1993). Career counseling and psychotherapy: False dichotomies and recommended remedies. *Journal of Career Assessment*, 1: 105-117.

- Heckman, J., and Lochner, L. (2000). Rethinking Education and Training Policy: Understanding the Sources of Skill Formation in a Modern Economy. in Danziger and Waldfogel (eds.). Securing the future: Investing in children from birth to college. *New York: Russell Sage*.
- Henry, L., & N. Razzouk, & H. Hovrland. (1988). Accounting internship: A practical framework. *Journal of marketing Education*, 28.
- Holzer, H. J. (1988). Search method use by unemployed youth. *Journal of Labor Economics* 6: 1-20.
- Javillier, J.-C. (1994). Pragmatism and daring in international labour law: Reflections of a labour lawyer. *International labour review*, 133(4).
- Jensen, P., & Westergaard-Nielsen. N. C. (1987). A search Model Applied to the Transition from Education to Work. *Review of Economic Studies*, IV: 446-472.
- Klammer, Muffels and Wilthagen. (2008). Flexicurity and Security Over the Life Course: Key Findings and Policy Messages. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Lamont, M&A, Lareau. (1988). Cultural Capital: allusion, gaps and glissandos in recent theoretical developments. *Sociological Theory*, 6: 73-85.
- Magna, John. (2000). Workers Without Traditional Employment, *Edward Elgar*.
- Meager, N. (2008). Self-employment Dynamics and 'Transitional Labour Markets': Some More UK Evidences. 195-222. Muffels (ed). *Flexibility and Employment Security in Europe*.
- Musik, K. and Mare, R. D. (2006). Recent Trends in the Inheritance



- of Poverty and Family Structure. *Social Science Research*, 35(2): 471-499.
- O'Connell, P. J. (2004). Who Generally Trains? The Effects of Personal and Workplace Characteristics on Training at Work. *ESRI Seminar Paper*.
- OECD. (1993). Employment Outlook, Paris.
- OECD. (1996). Employment Outlook, Paris.
- Piketty, T. (2000). Theories of Persistent Inequality and Intergenerational Mobility. in Atkinson, A. B. and F. Bourguignon (eds.). Handbook of Income Distribution. *New York: Elviesier*.
- Polivka, Anne and Thomas Nardone. (1989). On the Definition of 'Contingent Work'. *Monthly Labor Review*, December 1989, 9-16.
- Rasell, E. & Appelbaum, E. (1997). Nonstandard Work Arrangements: A challenge for worker and labor unions. *Social Policy*, 28(2): 31-36.
- Reid, G. (1972). Job Search and the effectiveness of Job-Finding Methods, *Industrial and Labor Relations Review*, 25: 479-495.
- Ryan, G., Toohey, S., & Hughes, C. (1996). The Purpose, Value and Structure of the Practical in Higher Education: A Literature Review, *Higher Education*, 31: 355-377.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54: 335-349.
- Schmid. G. (2006). Transitional Labour Markets: Experiences from Europe and Germany. *Australian Bulletin of Labour*, 32(2): 114-138.
- Schmid. (2009). Transitional Labour Markets, from Theory to Policy Application. Transitional Labour Markets and Flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse. *CES Working Papers* 75.
- Seymore II, D., & Higham, M. T. (1996). The access guide to

international affairs internships. Washington, DC : Access.

Tovey, J. (2001). Building Connections between Industry and University: Implementing an Internship Program at a Regional University. *Technical Communication Quarterly*, 10(2): 225-239.

## Abstract

# A Study on the Influence of Parental Income and Education on Experience of Pre-Job Work Experience

You, Jae Eun

Department of Public Administration

The Graduate School of Public Administration

Master of Public Administration

Seoul National University

Current problems in the Korean labor market include the labor market structure, the difficulty of entering the internal labor market, and the increase in non-regular workers. In particular, young people are exposed to the unstable labor market of non-regular workers in this situation. It is easy to fall into the risk of segmented labor market where unemployment and employment are continuously repeated, and it is experiencing the difficulty of labor market implementation. As a result, young people lead to an increase in working poverty. In other words, the purpose of this study is that

young people face low wages or unstable employment patterns when entering the labor market.

More specifically, the primary factors that can affect youth employment are reported as parent income and parental education, and the effects of parent income on employment types and the effects of employment insurance are empirically verified. As a result of the verification, it is examined whether the younger generation migrates between the generations in the labor market and whether the wealth transfer phenomenon occurs.

In addition, we examined the effect of parent income and parental education on the transition to stable employment for young people, using interns and part time as a second factor as parameters. Previous studies have found that the higher the parent income, the higher the probability of investing resources in their children. We also analyzed whether the intern experience has a positive effect on stable jobs.

On the other hand, part-time jobs tend to be less likely to experience part-time jobs as parent earnings or parental education are higher. If you experience a part-time job, it will negatively affect your academic and university life.

Finally, the parameters are linked to the parental income of the independent variables, the parent education, and the dependent variable, the stable employment type and the linkage to the employment insurance with institutional guarantee. We will analyze the process of comparing the direct effects of independent variables to dependent variables and the direct effects of independent variables and dependent variables through this parameter.

The purpose of this study was to investigate the effects of parental income and parental education on the employment type and employment insurance in the youth labor market, excluding demographic factors such as sex and age. Furthermore, we examined

how parental income and parental education affect the experience of work experience, internship, and part-time job experience, and how they affect the employment type and whether or not they could get employment insurance.

The data were analyzed using data from the '2014 Graduates Occupational Mobility Survey (GOMS)' conducted by the Korea Employment Information Service and the Ministry of Employment and Labor. Parental income and parental education were set as independent variables. Dependent variables were employment type and existence of employment insurance, and mediating variables were internship experience and part-time job experience.

The mediation model of the structural equation model was used as the analysis method. The results of the analysis showed that the higher the parents' income or the higher the parental education, the higher the probability of working and working in the form of regular employment, and the higher the probability of working in jobs providing employment insurance.

In the analysis of the mediation effect through internship and part-time job, the higher the parents' income or the higher the parents' educational level, the less chance of experiencing part-time job and the probability of experiencing interns increased. Also, the more you experience an intern, the more likely you are to work in a regular job and the more likely you are to work in an employment-insured workplace. And the more experienced the part-time job, the lower the probability of working in regular employment and the less likely to work.

Finally, we analyzed how the average and variance of parents' educational attainment and parental income were affected by internship and part-time job experience. As a result, the higher the parent income, the higher the parent's educational level, the more interns were.

The results of this study are as follows. First, the effects of parental income and employment status of the workplace and the employment insurance are examined. We also analyzed how the mediating effects of internships and part-time jobs affect employment status and whether or not to join employment insurance. The results showed that the mediating effect of an internship and a part-time job affects the employment type and employment insurance participation.

**Key words:** Parental income and education, Intern and part-time jobs, Permanent employment, Employment insurance, Structural equation, Mediation effect

*Student Number : 2016 - 24377*